

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA ASN DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MAJENE

Masjaya¹ Saban Echdar² Fatmasari³

Program Studi Magister Manajemen, Pps Stie Nobel Indonesia

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Pendekatan penelitian adalah pendekatan survey. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Waktu penelitian adalah bulan Oktober sampai November 2019. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, sebanyak 56 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 56 orang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Multiple Regression Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, serta variabel etos kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Kata kunci : Kepemimpinan Transaksional, Motivasi, Etos Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi/instansi memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Tercapainya tujuan instansi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kinerja ASN merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan pencapaian suatu instansi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh ASN sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja ASN merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. Menurut Mangkuprawira (2013:67) kinerja adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang ASN dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ASN, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, semangat kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi. Menurut Stephen P. Robbins dalam Irham Fahmi (2012:15), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap motivasi kerja bawahan yang ditunjukkan untuk memperoleh imbalan kerja dalam jumlah yang layak sesuai dengan hasil kerja mereka serta untuk memperoleh penghargaan melalui imbalan sehingga bawahan terpacu untuk bekerja dengan lebih baik.

ASN yang selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaannya akan memberikan hasil kerja yang baik bagi instansi. ASN akan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila dalam bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Motivasi dapat timbul dengan sendirinya apabila ASN merasa senang atas pekerjaannya. Keberhasilan yang bersumber dari sikap atau perilaku yang merupakan cerminan dari keyakinan, kecerdasan, semangat dan keberanian, kehormatan, pengabdian, dan loyalitas yang khas pada seseorang. Sikap mental manusia dan etos kerjanya memiliki keterkaitan dengan iklim dan kondisi lingkungan dimana dia berada. Meningkatkan etos kerja memang tidak bisa dilakukan dengan instan, tetapi perlu etiket dan niat baik, entah secara individual maupun kolektif. Beberapa fenomena yang dapat peneliti gambarkan mengenai kondisi aktual empiris pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Majene bahwa disiplin kerja belum optimal dari segi kehadiran yang masih sering meninggalkan tempat pada jam kerja. Hal lain juga terlihat pada aspek motivasi ASN masih kurang dari segi penyelesaian tugas-tugas dan insentif yang diterima belum sesuai dengan harapan. Berdasarkan fenomena dan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk menguji dan membuktikan apakah kepemimpinan transaksional, disiplin kerja, dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja ASN. Mencermati fenomena-fenomena tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian adalah pendekatan survey. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Waktu penelitian adalah bulan Oktober sampai November 2019. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, sebanyak 56 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 56 orang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Multiple Regression Analysis).

HASIL & PEMBAHASAN

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t.

Tabel 1 : Hasil uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-2.680	1.690		-1.586	.119		
1 X1	.350	.156	.295	2.242	.029	.224	4.458
X2	.352	.134	.307	2.625	.011	.284	3.515
X3	.427	.117	.367	3.649	.001	.384	2.601

a. Dependent Variable: Y

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS.

Tabel 2 : Hasil uji F/Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	153.000	3	51.000	68.281	.000 ^b
Residual	38.839	52	.747		
Total	191.839	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3 : Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893 ^a	.798	.786	.86424	1.700

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

1. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja ASN

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,242. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,004 yang berarti variable kepemimpinan transaksional signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja ASN

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,625 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,004 yang berarti variabel motivasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

3. Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja ASN

Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,649 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,004 yang berarti variabel etos kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

4. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja ASN

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 68,281, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 68,281$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,78$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

KESIMPULAN

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

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, dengan nilai $t_{hitung} 2,242 > t_{tabel} 2,004$., nilai $t_{hitung} 2,625 > t_{tabel} 2,008$., dan nilai $t_{hitung} 3,649 > t_{tabel} 2,004$
2. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 68,281, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,78$. Hasil analisa menunjukkan

bahwa variabel bebas/independen (X) faktor kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 79,8% sedangkan sisanya 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja, maka etos kerja (X3) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

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.
- Anoraga, Pandji. 2010. Psikologi Kerja. Cetakan Keempat. PT Rineka Cipta.Jakarta.
- Anoraga, Pandji. (2012). Psikologi kepemimpinan. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Anoraga, Pandji. (2012). Psikologi kerja. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2013).Manajemen Sumber Daya Manusia.PT. Remaja Rosda Karya.Bandung.
- Aritonang. (2011). Pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap budaya organisasi. Tesis. Fak. Psikologi UI Depok.
- 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.
- Basuki,Agustri dan Nano Prawoto (2016).Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis.Edisi Pertama.Rajawali Pers.Jakarta
- Budi Tri Cahyono (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja,dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Desi Rosiana Sari,Robin Jonathan,dkk.(2014).Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus Samarinda.
- Ecdar,Saban.(2017).Pedoman Teknis Penyusunan dan Penulisan Tesis dan Artikel Ilmiah.Makassar:Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.
- Echdar,Saban.(2017).Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis.Bogor:Ghalia Indonesia.
- Ernawati.(2015).Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Telkom di Samarinda. Jurnal.ISSN 2355-5408.
- Farrah Amril Putri.(2015). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bernas Mulia Sakti Bagian Office dan Sub Office) .Skripsi. Universitas Diponegoro.
- 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.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Cet. VII; Diponegoro: Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M.N., Risnawita, R.S. (2011). *Teori-teori psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- 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.
- Gujarati, Damodar N, 2010. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Buku 1; Salemba: Jakarta.
- Handoko, Hani T. 2011. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: diterbitkan Oleh BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit 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.
- 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.
- Juliansyah Noor. 2014. *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo
- 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.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada. Cetakan Pertama.
- Koesmono, H Teman. 2005. *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sector industry pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur*. Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya
- Levy, E. Paul. (2011). *Industrial organizational psychology: Understanding the Workplace*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Manahan. 2015. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Manajemen sumber daya manusia. Angelica (terj). Jakarta: Slembe Empat.
- 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.
- Mas'ud, Fuad. 2009. *Survai Diagnosis Organisasional : Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Mathis, Roberts, dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta
- Mcshane, S.I & Glinow, M.A.V. (2013). *Organizational behavior: Emerging realities for the workplace revolution*. New York. Mcgraw-Hill.

- Moh.Pabundu.2010.Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.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.
- Munandar, A.S. (2011). Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: UI-Press.
- Ndraha, Taliziduhu. 2013. Pengantar Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- 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.
- Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. 2009. Statistik Terapan : Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial. Cetakan Ketiga (Revisi). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nursyamsu Kukuh Maulana.(2011).Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Koperasi Simpan Pinjam “Jasa” di Pekalongan.Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Oraman, Yasmin. (2011). Work motivation and job satisfaction dynamics of textile employees (electronic version). African Journal of Business Management. 5(8), 3361-3368.
- Panggabean, Mutiara S.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- 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.
- Rivai, Veitzal.2009.Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., & Judge. (2013). Perilaku organisasi. Jakarta: Salemba empat
- Rogelberg, Steven G. (2012). Encyclopedia of industrial and organizational psychology. California: SAGE Publications.
- Robbins, Stephen P. 2009.Perilaku Organisasi. Edisi kelima . Jakarta: Erlangga.
- Saban Echdar.2017.Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis.Cet.1.Bogor:Ghalia Indonesia
- Saban Echdar.2017.Pedoman Teknis Penyusunan dan Penulisan Tesis dan Artikel Ilmiah.Makassar:STIE Nobel Indonesia
- 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.
- Setia. Wibowo. 2011.Manajemen Kinerja. Jakarta:Rajawali Pers.
- Simamora, Henry.2013.Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.STIE YKPN. 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.
- Slamet, Achmad.2009.Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Negeri Semarang Press. Semarang.
- Sopiah. (2014). Perilaku organisasi.Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Spector, Paul, E. (2012). Job Satisfaction: Application, assessment, causes and Consequences. California: Sage Publications, Inc.

- Stepen P. Robins, Mary Coulter. (2016). Manajemen (jilid 1). Edisi ke 13. Erlangga.
- Sugiarto. 2007. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Primatexco Indonesia". Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Volume 5. No. 1. Maret. Hal. 1 – 16. Universitas Pekalongan. Pekalongan.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kedelapan. CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratama. (2015). Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi. Pustaka barupress. Yogyakarta.
- Supratikno. 2009. Manajemen Kinerja. Garda Ilmu. 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.
- Suwanto. 2012. Akuntansi Manajemen. Salemba Empat. Jakarta
- Tampubolon, Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasional. Bandung : Pustaka
- Tella, C.O., & Popoola, S.O. (2012). Work motivation, job satisfaction, and organizational commitment of library personnel in academic and research Libraries in Oyo state, Nigeria (electronic version). Library Philosophy and Practice.
- Thamrin, H.M. (2012). The influence of transformational leadership and organizational commitment on job satisfaction and employee performance. International Journal of Innovation, Management and Technology, 3(1), 566-572.
- Tofan Adi Nugroho. 2004. Pengaruh Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen. Jurnal.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiadi Akbar. 2006. Pengantar Statistika. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- William. T. & Setiawan. R. (2013). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap organizational citizenship behavior di PT. CB Capital. Jurnal Manajemen Bisnis, 1(1), 1-18.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba
- Yahyo, dkk. (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Organisasi. Diponegoro Journal Of social and politic. Hal. 1-12.
- Zakiul Amri Rizkina, Muhammad Adam, dkk. (2014). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). Jurnal. Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah.