

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PINRANG

Maria Morita, Saban Echdar, Maryadi

Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia, Makassar.

e-mail: moritaydl@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan transformasional, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan hidup Kabupaten Pinrang. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sebanyak 45 responden yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini. Adapun instrument yang digunakan untuk menguji layak tidaknya suatu pertanyaan didalam kuesioner adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik yang diperkuat dengan uji normalitas dan uji multikorelasi dan dalam pengujian hipotesis meliputi analisis regresi linear berganda, uji t serta uji uji F dan R² dengan Software SPSS versi 22. Hasil penelitian tersebut di ketahui bahwa Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,425, Disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,500 Sedangkan untuk Variabel Motivasi kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,193. Variabel Disiplin Kerja (X2) merupakan variabel yang dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sebesar 0,500 dengan t hitung 4,087 dan taraf signifikan 0,000.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Disiplin, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

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.

Menurut Mangkuprawira (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Anoraga (2012), pemimpin memiliki tugas untuk dapat memotivasi pegawai dalam mencapai kepuasan kerja. Seperti yang pernah diteliti oleh Griffin, et.al., (2011) dalam penelitiannya mengenai pengaruh

motivasi pemimpin terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam penelitian tersebut terbukti bahwa dorongan atau motivasi dari pemimpin memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Menurut Bass dan Riggio (2011) salah satu pendekatan kepemimpinan yang banyak dikembangkan dalam 20 tahun terakhir ini yaitu kepemimpinan transformasional. Disiplin pegawai sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan organisasi, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Oraman (2011) mengatakan bahwa dalam perusahaan motivasi merupakan stimulus batin yang memungkinkan karyawan untuk mampu berkonsentrasi pada tujuan perusahaan yang efektif.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang selama 2 (dua) bulan dari Oktober sampai dengan Nopember 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi pegawai Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang berjumlah 45 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus), sebanyak 45 orang pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah interview dan kuesioner/angket. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden sebagai subyek penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif, Uji Kualitas Data, Uji Validitas, Uji Reliabilitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi

Model	B	Std. Error
Constanta	0.219	2.313
X1	0.255	0.119
X2	0.279	0.135
X3	0.455	0.139

Sumber : Olah Data, 2019

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Constanta	-	-
X1	0.527	1.898
X2	0.512	1.954
X3	0.611	1.638

Sumber : Olah data, 2019

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Durbin—Watson	1.384
---------------	-------

Sumber : Olah Data, 2019

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	t hitung	Sig
Constanta	0.095	0.925
X1	2.142	0.038
X2	2.071	0.045
X ₃	3.265	0.002

Sumber : Olah Data, 2019

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of quares	Df	F	Sig
Regression	125.710	3	24.442	0,000
Residual	70.290	41		
Total	196.000	44		

Sumber : Olah Data, 2019

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional (X_i) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.255 sebab kepemimpinan transformasional adalah salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik didalam diri seorang pegawai selain itu juga mampu meningkatkan kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan maupun organisasi. Jika kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,255 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan t hitung 2,142 > nilai t tabel 1,683 dan tingkat signifikansi 0,038. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel kepemimpinan transformasional, maka secara parsial variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Susilo Toto Raharjo

dan Durrotun Nafisah. (2011). Judul penelitian Analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan (Studi empiris pada departemen agama kabupaten Kendal dan departemen agama Kota Semarang). Analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi berganda (*Multiple regression analyses*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kelima factor gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,279 dengan adanya disiplin kerja dalam diri pegawai berarti Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang telah memberikan bagian yang terpenting pada diri pegawai dalam suasana yang menyenangkan untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Jadi jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,279 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Disiplin kerja pegawai memiliki fenomena yang dapat dilihat dari kondisi awal yaitu: kurangnya gairah kerja sehingga antara perencanaan dengan realisasi tidak berjalan seperti yang diharapkan, rasa kepedulian pegawai yang rendah sehingga sebagian peralatan kantor kurang dijaga dan dirawat dengan baik dan kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung 2,071 > nilai t tabel 1,683 dan tingkat signifikansi 0,045. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel disiplin kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Hernowo (2013) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Pengaruh yang ditunjukkan diantara kedua variabel dikatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai. Secara parsial masing-masing variabel berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,193 menunjukkan bahwa Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang mampu mengarahkan pegawai untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang telah menjadi ketentuan dalam organisasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Jadi jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,679 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Motivasi memiliki fenomena yang dapat dilihat dari kondisi awal yaitu: kurangnya kebebasan dalam mengemukakan ide-ide ataupun pendapat dan insentif yang diterima tidak sesuai dengan porsi kerja dan kemampuan yang ada. Maka dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang memiliki motivasi yang kurang baik, dengan mengacu pada hasil

penelitian ini maka pegawai pada organisasi menunjukkan bahwa dengan adanya perbaikan terhadap motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung $3,265 < \text{nilai } t \text{ tabel } 1,683$ dan tingkat signifikansi $0,002$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 diterima dan H_1 ditolak untuk variabel motivasi kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menunjang segala aktifitas pegawai dengan penuh kesadaran dalam mengembangkan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk mendukung tujuan organisasi. Dengan demikian Pimpinan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang perlu memperbaiki motivasi kerja pegawai agar suasana kerja menjadi lebih menyenangkan serta menambah semangat dalam bekerja, sehingga aktifitas kerja menjadi lancar dan mendapatkan hasil yang optimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Bambang (2004) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yakni motivasi, kepuasan kerja, dan variabel disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi, kepuasan kerja, dan variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak seluruh variabel bebas: kepemimpinan transformasional (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: kepemimpinan transformasional (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel motivasi kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian pihak Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang harus lebih memperhatikan variabel motivasi kerja pegawai sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang

Berdasarkan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian dapat dibuktikan berdasarkan hasil hipotesis penelitian yaitu : diperoleh nilai konstanta kinerja pegawai pada model regresi sebesar $0,219$ artinya jika nilai variabel bebas (X) nilainya 0 maka variabel terikat (Y) nilainya sebesar $0,219$. Koefisien regresi masing-masing variabel bebas (X) bernilai positif artinya terdapat hubungan yang berpengaruh positif, jika masing-masing variabel bebas (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka variabel terikat (Y) akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien masing-masing variabel bebas (X). Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.641 ($64,1\%$) dapat diartikan bahwa variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja) mampu menjelaskan sebesar $64,1\%$ terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R sebesar 0.641 ($64,17\%$).

Kinerja pegawai memiliki fenomena yang dapat dilihat dari kondisi awal yaitu: pegawai suka menunda pekerjaannya dengan demikian pegawai dianggap tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pegawai kurang berhati-hati dalam bekerja sehingga secara kuantitas sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Koordinasi dalam bekerja tidak berjalan dengan baik antara atasan dengan bawahan sehingga secara kualitas kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Maka dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang memiliki kinerja yang kurang baik, dengan mengacu pada hasil penelitian ini mampu menunjukkan bahwa dengan adanya perbaikan terhadap kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Hernowo (2013), dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan transformasional, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai. Secara parsial masing-masing variabel berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.

Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dengan nilai t hitung $2,142 > t$ tabel $1,683$
- Variabel disiplin kerja (X_2) dengan nilai t hitung $2,071 > t$ tabel $1,683$
- Variabel motivasi kerja (X_3) dengan nilai t hitung $3,265 > t$ tabel $1,683$

Berdasarkan uraian di atas, maka nilai t yang paling besar adalah variabel motivasi kerja sehingga motivasi kerja (X_3) Paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Bambang (2004) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang , dengan nilai t hitung $4,276 > t$ tabel $1,679$, Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang , dengan nilai t hitung $4,087 > t$ tabel $1,679$, Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang , nilai t hitung $1,968 < t$ tabel $1,679$ dan Terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang , dari pengujian

menunjukkan bahwa hasil f hitung = 42,151 lebih besar dari F tabel = 1,679 atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2012. Psikologi kepemimpinan. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Bambang .2004. Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta).
- 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.
- 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.
- 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.
- Hernowo, 2013, Pengaruh Kepemimpinan transformasional, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Tesis. Wonogiri.
- 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.
- 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.
- kabupaten Kendal dan departemen agama Kota Semarang. Tesis. Semarang.
- komitmen organisasi dan kinerja karyawan (Studi empiris pada departemen agama
- Levy, E. Paul. 2011. Industrial organizational psychology: Understanding the Workplace. New York: Houghton Mifflin Company.
- Mangkuprawira, Sjafri, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategik, 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.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. 2011. Human resource management. 10th ed.

- 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.
- 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.
- pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja,
- 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.
- Singodimedjo, 2009, Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja. Surabaya. SMMAS.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, 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.
- Susilo Toto Raharjo dan Durrotun Nafisah. 2011. Judul penelitian Analisis