

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, FASILITAS KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN PINRANG

Juliagustheria Wiyaka, Saban Echdar

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang. Pendekatan penelitian adalah pendekatan survey. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian adalah bulan Oktober sampai November 2019. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang, sebanyak 50 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 50 orang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Multiple Regression Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja sedangkan kepuasan kerja secara parsial dan simultan memberikan hasil yang tidak berpengaruh serta tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang, serta variabel kepemimpinan transformasional yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.

Kata kunci : kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja, kepuasan kerja dan kinerja

PENDAHULUAN

Keunggulan bersaing suatu perusahaan/organisasi sangat bergantung pada kemampuan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Pencapaian tujuan tersebut didukung oleh sumber daya manusia perusahaan yang dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan. Standar itu tercapai apabila pegawai menunjukkan kinerja yang baik. Menurun atau meningkatnya kinerja pegawai disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, kelengkapan fasilitas kerja, dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur pegawainya sehingga dalam mengukur kinerja suatu perusahaan biasanya diukur dari tampilan kerja, disiplin, dan kehadiran pegawainya. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan yang pada akhirnya dapat dilihat dari pencapaian organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu (Tika,

2011:121). Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan rencana tersebut. Manfaat penilaian kinerja bagi perusahaan adalah meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan, harapan jangka panjang dapat dikembangkan, budaya perusahaan menjadi mapan, mendapatkan karyawan yang memiliki potensi menjadi pimpinan perusahaan, dan keuntungan perusahaan semakin meningkat. Suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama membutuhkan seorang pemimpin demi tercapai kesuksesan dan peningkatan kinerja. Gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan dalam hubungan mana kita memusatkan perhatian pada hal apa yang dilakukan pemimpin tersebut (Winardi, 2015:78). Menurut Bass (2011) salah satu pendekatan kepemimpinan yang banyak dikembangkan dalam 20 tahun terakhir ini yaitu kepemimpinan transformasional. Menurut Burn (dalam Bass, 2011) kepemimpinan transformasional dapat memberikan motivasi serta inspirasi kepada setiap pegawai. Kepemimpinan transformasional juga berupaya untuk mengembangkan peran pegawai ke arah yang lebih baik dan menguntungkan bagi pegawai serta secara keseluruhan dapat menguntungkan dalam hal meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan adanya kepemimpinan transformasional pegawai akan merasakan kepercayaan, kekaguman dan penghormatan terhadap pemimpin dan pegawai akan lebih termotivasi. Menurut Bass (dalam Yulk 2011)

Pemimpin mengubah dan memotivasi pegawai dengan cara: (1) membuat pegawai lebih menyadari pentingnya hasil pekerjaan, (2) membujuk pegawai untuk lebih mementingkan tim dan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi, dan (3) meningkatkan semangat pegawai untuk berkembang. Tichi dan Devana (dalam Aritonang, 2011) mengasumsikan kepemimpinan transformasional ini muncul karena adanya perubahan yang cepat pada era global yang meningkatkan kompetisi antar organisasi. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dan kepemimpinan transformasional mengacu pada aspek kepercayaan atau keyakinan diri pada bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja. Dalam hal ini menunjukkan, kepemimpinan transformasional merupakan aspek yang menarik untuk diteliti yang akan berdampak positif pada kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Risambessy (2012) yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai.

Fasilitas kerja yang tersedia di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang saat ini dinilai kurang mendukung aktivitas karyawan. Rata-rata jumlah setiap fasilitas belum mampu memenuhi kebutuhan pegawai. Kelengkapan fasilitas kerja akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif, efisien, serta mendorong peningkatan kualitas yang sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi haruslah disesuaikan dengan kebutuhan organisasi sehingga pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai dapat berjalan dengan efektif (Hasibuan, 2011:183). 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 Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang 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. Kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin baik gaya kepemimpinan, semakin lengkap fasilitas kerja, dan semakin puas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, maka semakin meningkat kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin buruk dan tidak efektifnya gaya kepemimpinan, kurangnya fasilitas kerja, dan semakin menurunnya kepuasan kerja akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Thomas dkk pada tahun 2012 juga mengemukakan bahwa fasilitas kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara. Bukan hanya fasilitas kerja saja tetapi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan juga perlu diperhatikan. Hal ini sesuai dengan yang ditulis oleh Baroroh pada tahun 2013. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, ketersediaan fasilitas, dan kepuasan kerja sangat mendukung pegawai dalam menjalankan pekerjaannya serta meningkatnya kinerja pegawai. Untuk itu, penulis tertarik melakukan suatu penelitian dengan memilih judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang”.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang. Waktu selama 3 (tiga) bulan. Masih rendahnya kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang menjadi dasar pemilihan lokasi penelitian. Batasan operasional adalah untuk menghindari kesimpangsiuran dalam membahas dan menganalisis permasalahan dalam penelitian. Penelitian ini dibatasi hanya pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Skala pengukuran variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala pengukuran yang menyatakan kategori peringkat dan konstruk yang diukur (Erlina, 2011:50). Populasi adalah himpunan/unit (orang, objek, atau kejadian) yang menjadi bahan perhatian penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang yang berjumlah 50 orang. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 50 orang pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 20 yang tertuang dalam Tabel 1 berikut :

Tabel 1 : Hasil uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.810	1.645		-1.100	.277		
	X1	.538	.075	.581	7.134	.000	.525	1.905
	X2	.310	.101	.242	3.075	.004	.561	1.781
	X3	.258	.105	.221	2.448	.018	.426	2.349

a. Dependent Variable: Y

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 20 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kepemimpinan transformasional (X₁) dengan nilai $t_{hitung} 7,134 > t_{tabel} 2,011$
- Variabel fasilitas kerja (X₂) dengan nilai $t_{hitung} 3,075 > t_{tabel} 2,011$
- Variabel kepuasan kerja (X₃) dengan nilai $t_{hitung} 2,448 > t_{tabel} 2,011$

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja dan kepuasan kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 20 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2 berikut :

**Tabel 2 : Hasil uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.360	3	40.453	80.419	.000 ^b
	Residual	23.140	46	.503		
	Total	144.500	49			

a. Dependent Variable: Y

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

Nilai F_{hitung} sebesar 80,419, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 80,419$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,81$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3 : Hasil uji beta
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.810	1.645		-1.100	.277		

X1	.538	.075	.581	7.134	.000	.525	1.905
X2	.310	.101	.242	3.075	.004	.561	1.781
X3	.258	.105	.221	2.448	.018	.426	2.349

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja dan kepuasan kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang adalah variabel kepemimpinan transformasional (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 4 : Hasil uji determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.916 ^a	.840	.829	.70925	1.809

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

b. Dependent Variable: Y

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,840 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja dan kepuasan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang sebesar 84,0%, sedangkan sisanya sebesar 16,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Oleh karena t_{hitung} sebesar 7,134. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,011 yang berarti variable kepemimpinan transformasional signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang. Melalui pengujian hipotesis, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang. Hal ini disebabkan setiap bagian pekerjaan, pegawai sudah memiliki SOP masing-masing yang harus diterapkan dan target kerja yang harus dicapai setiap pegawai sudah jelas sehingga kepemimpinan transformasional pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama diterima.

2. Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai

Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,075 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,011 yang berarti variabel fasilitas kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang. Fasilitas kerja membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang. Hal ini mengindikasikan bahwa fasilitas kerja signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi fasilitas kerja, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini menunjukkan fasilitas

kerja pada Uji t berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang. Penelitian ini tentunya sesuai dengan teori yang ditampilkan pada bab-bab sebelumnya, hal ini diakibatkan berbagai faktor seperti: status pegawai yang sebagian besar adalah pegawai tetap dan memiliki pangkat/golongan yang tinggi tetapi tidak mendapatkan kepercayaan memegang suatu jabatan karir sehingga fasilitas kerja yang diharapkan tidak tercapai dengan baik. Padahal seorang pegawai yang memiliki pangkat/golongan yang tinggi dan cukup senior biasanya memiliki kinerja dan pengalaman kerja yang baik. Dalam hal ini, pegawai biasanya tidak memiliki fasilitas kerja yang tinggi karena dasar penilaian jabatan karir tidak didasarkan pada kinerja melainkan atas dasar kedekatan dengan pimpinan dan memiliki hubungan emosional yang tinggi untuk mendapatkan sebuah kepercayaan.

3. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,448 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,011 yang berarti variabel kepuasan kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Melalui pengujian hipotesis, kepuasan kerja terbukti membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang. Hal ini disebabkan oleh karena sebagian dari pegawai merasa memiliki rekan kerja yang ramah dan seringnya pujian yang diberikan pimpinan ataupun sesama rekan kerja terhadap prestasi kerja yang diraih oleh pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kepemimpinan transformasional, Fasilitas kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 80,419, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 80,419$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,81$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,840 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja dan kepuasan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang sebesar 84,0%, sedangkan sisanya sebesar 16,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 20 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 7,134 > t_{tabel} 2,011$
- Variabel fasilitas kerja (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 3,075 > t_{tabel} 2,011$
- Variabel kepuasan kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 2,448 > t_{tabel} 2,011$

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja dan kepuasan kerja maka yang

mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang adalah variabel kepemimpinan transformasional (X_1).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang, dengan nilai thitung $7,134 > t$ tabel $2,011$. Terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang, variabel fasilitas kerja (X_2) dengan nilai thitung $3,075 > t$ tabel $2,011$. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang, dengan nilai thitung $2,448 > t$ tabel $2,011$ dan dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung sebesar $80,419$, lebih besar dari F tabel = $2,81$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang sebesar $84,0\%$ sedangkan sisanya $16,0\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja dan kepuasan kerja, maka kepemimpinan transformasional (X_1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- 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.
- Hasibuan, H. Malayu, 2011. *Organisasi dan 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.
- 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.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, *Evaluasui Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga, Refika Aditama, Bandung.
- Manullang. M, 2012. *Manajemen Personalialia*, Gadjah Mada Universitas Press. Yogyakarta.
- 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.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Pujiono, 2014, "Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pasar Wilayah Bulu Semarang", *Jurnal Universitas Pandanaran Semarang*, Vol 2.
- 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.
- Sitopu, Y. B., Sijinjak, 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 Personalialia*, BPFE. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan ke-12, 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.
- Tika, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang
- Winardi, 2015. *Gaya Kepemimpinan yang Efektif*, Rineka Cipta, Jakarta.