

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TANETE RILAU KABUPATEN BARRU

Munarti¹, Hari^{*2}, Muhammad Idris^{*3}

¹Kantor Kecamatan Tante Rilau Kabupaten Barru

²Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail : ¹Munartikuddus28041974@gmail.com, ²Aswina.susanto4@gmail.com,

³muhammadidris709@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan tambahan penghasilan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru; (2) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan tambahan penghasilan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru; (3) untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.

Penelitian ini menggunakan semua populasi pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. Data yang digunakan yaitu data awal yang di dapat dari Kantor Kecamatan sedangkan sumber data yang digunakan berupa data sekunder. Analisis data penelitian ini menggunakan pengolah data dengan SPSS. Alat uji yang digunakan adalah uji t, uji f dan uji dominan atau uji beta. Penyajian data dengan tabel dan narasi yang berhubungan dengan variabel penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan, budaya organisasi dan tambahan penghasilan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara pasrial; (2) kepemimpinan, budaya organisasi dan tambahan penghasilan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara simultan; (3) variabel yang paling dominan adalah variabel budaya organisasi.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Tambahan Penghasilan

Abstract

This study aims to determine (1) the influence of leadership, organizational culture and additional income partially on employee performance at the Tanete Rilau District Office, Barru Regency; (2) to determine the influence of leadership, organizational culture and additional income simultaneously on the performance of employees at the Tanete Rilau District Office, Barru Regency; (3) to find out which variables have a dominant effect on employee performance at the Tanete Rilau District Office, Barru Regency.

This study used all employee populations at the Tanete Rilau Subdistrict Office, Barru Regency. The data used is the initial data obtained from the District Office while the data source used is secondary data. Data analysis of this study used a data processor with SPSS. The test equipment used is the t test, f test and the dominant test or beta test. Presentation of data with tables and narratives related to research variables.

The results of this study show that: (1) leadership, organizational culture and additional income have a positive effect on employee performance in a traditional manner; (2) leadership, organizational culture and additional income positively affect employee performance simultaneously; (3) the most dominant variable is the organizational culture variable.

Keywords : Leadership, Organizational Culture and Additional Income

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang memiliki peran sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta. Suatu organisasi atau instansi pemerintah apabila memiliki SDM yang handal, moral yang baik, disiplin, loyal dan produktif maka organisasi atau instansi akan berkembang dengan baik, sebaliknya apabila SDM yang dimiliki bersifat statis, bermoral rendah, dan tidak produktif, maka tujuan organisasi sulit tercapai.

Pelayanan merupakan tugas utama bagi aparatur negara sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Tugas ini secara jelas telah digariskan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke empat, yang meliputi empat aspek pelayanan pokok aparatur terhadap masyarakat yang berbunyi: Melindungi Segenap bangsa dan seluruh tumpah dara Indonesia memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Seperti yang dikatakan Moenir (2001:9) “ Pelayanan umum dan hak dasar warga Negara dan hak asasi saling berkaitan tidak terpisahkan satu sama lain ”.

Pengembangan kinerja pelayanan publik senantiasa menyangkut tiga unsur pokok pelayanan publik yaitu unsur kelembagaan penyelenggara pelayanan, proses pelayanannya serta sumber daya manusia pemberi layanan.

Pemerintah kecamatan merupakan perangkat daerah/ kota yang dipimpin kepala kecamatan. Dalam gerak dan aktivitas pemerintahannya ditujukan kepada arah terselenggaranya pemerintahan kabupaten/ kota dengan bertujuan untuk mencapai tujuan nasional. Agar pencapaian tujuan nasional ini tercapai dengan baik, maka penyelenggaraan pemerintah kecamatan perlu ditunjang oleh aparatur yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi (Triantoro Ardi Kurniawan, 2008).

Dan Camat selaku pimpinan dalam organisasi Kecamatan berkewajiban untuk berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai serta memelihara iklim kondusif pada kantor kecamatan. Peranan Camat dalam meningkatkan kinerja terhadap pegawainya ini harus dikembangkan dan dilaksanakan secara berkesinambungan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan mutu dan kualitas kerja pegawai kecamatan. Hal ini bertujuan agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi lebih efisien dan efektif (Firman, 2022).

Kecamatan Tanete Rilau merupakan Kecamatan dari 7 Kecamatan yang ada di Kabupaten Barru. Dalam kedudukan dan fungsinya Pemerintah Kecamatan memiliki posisi yang sangat penting karena keberhasilan tugas Pemerintah/ Pemerintah Kabupaten dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta meningkatkan efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan Pemerintahan, Pembangunan, Perekonomian, Kemasyarakatan, Ketentraman dan Ketertiban serta mengembangkan potensi wilayah sangat ditunjang oleh keberadaan pemerintah kecamatan, untuk itu tantangan yang harus dijawab adalah bagaimana mewujudkan Pemerintah Kecamatan yang berwibawa dan mampu memberikan pelayanan serta memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin berkembang.

Prestasi suatu organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan yang merupakan faktor yang sangat penting, karena dengan kepemimpinan sebagai aktivitas utama, suatu tujuan organisasi dapat tercapai. Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

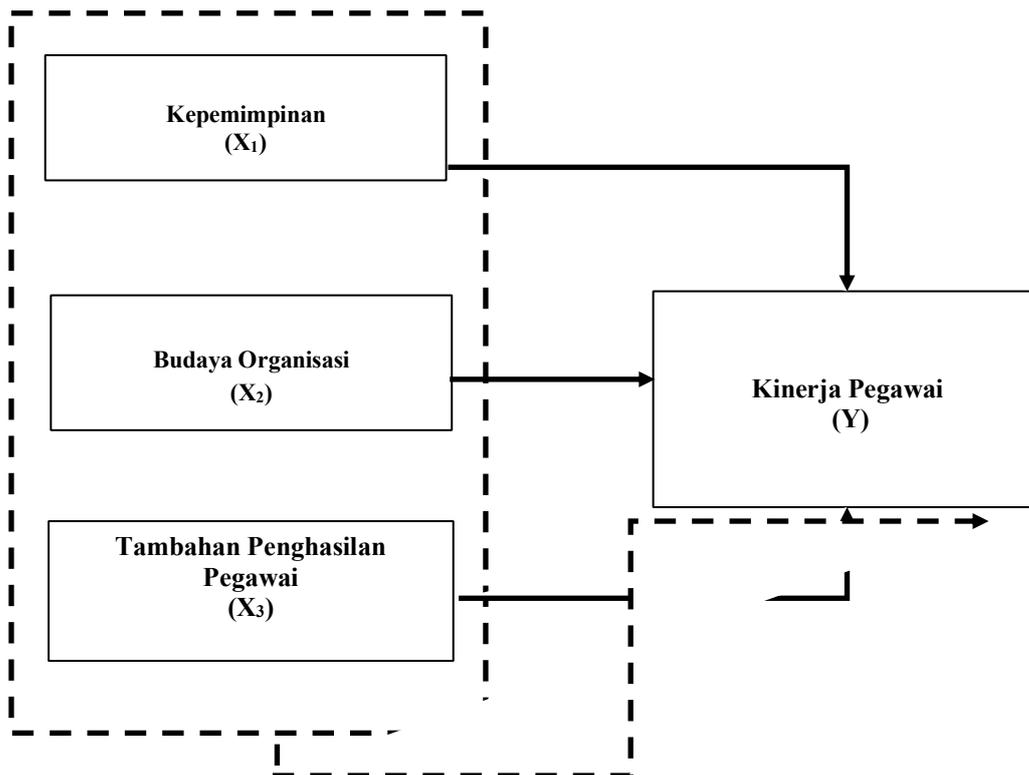
Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi, yang mengarahkan perilaku anggotanya. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban

apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku.

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintah terutama peningkatan kinerja pegawai, maka perlu adanya motivasi agar pegawai bisa bekerjadengan baik dan maksimal salah satunya dengan diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada pegawai negeri sipil yang dapat memacu semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan Gambar diatas Kerangka Konsep Penelitian, terdapat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan, budaya organisasi dan tambahan penghasilan pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru secara parsial.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan, budaya organisasi dan tambahan penghasilan pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru secara simultan.
3. Variabel manakah yang lebih dominan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian ini menggunakan metode sampel dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. (Singarimbun, 2013). Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru dan waktu penelitian telah dilaksanakan pada bulan Maret sampai bulan April 2022.

Teknik analisis data menggunakan uji regresi berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas kemudian masuk ke dalam uji regresi berganda, uji hipotesis (uji T dan uji F) dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.354	4.370		.768	.447
KEPEMIMPINAN	.473	.119	.450	3.978	.000
BUDAYAORGANISASI	.718	.131	.696	5.485	.000
PENGHASILAN	-.341	.154	-.282	-2.218	.032

a. Dependent Variable: KINERJAJEPAWAI

Sumber : Hasil olahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 1 maka ditetapkan persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah 3.354 adalah saat variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu variabel kepemimpinan transformasional sebagai X₁, variabel kompetensi sebagai X₂ dan variabel motivasi sebagai X₃. Jika variabel independent tidak ada, maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi variabel X₁ adalah 0.473 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti setiap kenaikan satuan variabel kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0.473 atau 47,3% dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai koefisien regresi variabel X₂ adalah 0.718 menunjukkan variabel budayaorganisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti setiap kenaikan satuan variabel kompetensi akan mempengaruhi kinerja

pegawai sebesar 0.718 atau 71,8% dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Nilai koefisien regresi variabel X_3 adalah 0.341 menunjukkan bahwa variabel tambahan penghasilan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti setiap kenaikan satu variabel motivasi akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0.341 atau 34,1 % dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian secara parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini nilai t tabel dapat dilihat dari Nilai T-Tabel dengan menggunakan probabilitas kedua arah (kedua sisi) menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0.050 dengan (jumlah responden – jumlah variabel independen) atau (54 – 3 = 51) sehingga nilai t tabel. Hasil uji t masing-masing dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Diperoleh nilai $t_{hitung} = 0.505$ dan $t_{tabel} = 2.007$ dan nilai signifikansinya $0.000 > 0.050$ dengan demikian Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai $t_{hitung} = 0.505$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 2.007$ dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0.050.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Diperoleh nilai $t_{hitung} = 1.829$ dan $t_{tabel} = 2.007$ dan nilai signifikansinya $0.000 > 0.050$ dengan demikian Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai $t_{hitung} = 1.829$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 2.007$ dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0.050.

3. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Diperoleh nilai $t_{hitung} = 4.409$ dan $t_{tabel} = 2.007$ dan nilai signifikansinya $0.032 < 0.050$ dengan demikian Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai $t_{hitung} = 4.409$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2.007$ dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.050.

Pengujian secara simultan (Uji f)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen secara signifikan terhadap variabel terikat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dapat menerangkan variabel dependen secara serentak, sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka dapat dikatakan variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Untuk lebih mudahnya, dapat dengan melihat probabilitas dan membandingkannya dengan taraf kesalahan (α) yang digunakan yaitu 5% atau 0,050. Jika probabilitasnya < taraf kesalahan, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak, begitu pula sebaliknya.

**Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji f)
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	394.110	3	131.370	33.305	.000 ^a
	Residual	157.777	40	3.944		
	Total	551.886	43			

a. Predictors: (Constant), PENGHASILAN, KEPEMIMPINAN, BUDAYAORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Sumber : Hasil olahan Data SPSS, 2022

Pada tabel 2 menunjukkan Nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Nilai F_{hitung} adalah 33.305 lebih besar dari F_{tabel} 2.007, sehingga Kepemimpinan, BudayaOrganisasi, dan TambahanPenghasilanPegawaiberpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Koefisien Determinansi (R-square)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square.

**Tabel 3. Koefisien Determinansi (R-square)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.693	1.986

a. Predictors: (Constant), PENGHASILAN, KEPEMIMPINAN, BUDAYAORGANISASI

Sumber : Hasil olahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai R Square = 0.714 atau 71,4%. jadi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, BudayaOrganisasidanTambahanPenghasilanPegawai terhadap kinerja sebesar 0.714 atau 71,4 %, sementara sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. Dengan jumlah responden 44 orang dan karakteristik umur antara 22 tahun sampai di atas 39 tahun. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji t sebesar $0,000 < 0,05$. Uji keberartian menggunakan uji t diperoleh uji t hitung sebesar 3,978. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 0,297 maka hipotesa teruji. Berarti disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. Artinya kepemimpinan yang dimiliki pegawai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji parsial atau uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari t hitung

sebesar 5,485. Dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Semakin baik budaya organisasi pegawai maka semakin baik kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana dari hasil pengujian didapatkan hasil $0,032 < 0,05$. Tambahan penghasilan pegawai memiliki peran yang cukup membangun motivasi pegawai dalam menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pegawai berbanding lurus dengan tambahan penghasilan, yang artinya kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila tambahan diberikan tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil uji t atau uji parsial, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dengan Standardized Coefficients nilai 0,696. Hal ini mengingat variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi, hal ini disebabkan budaya organisasi akan memadukan perbedaan individu dalam satu nilai atau norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan mengarahkan perilaku anggota organisasi pada satu tujuan yaitu pencapaian tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.
2. Berdasarkan uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa kemampuan, budaya organisasi dan tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.
3. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel budaya organisasi dengan nilai nilai "*standardized coefficients beta*" sebesar 0,696 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Terkait kepemimpinan harus lebih ditingkatkan lagi atau lebih memperhatikan pengawasan dan evaluasi kepada bawahannya terhadap hasil kerjanya, melalui cara mengadakan briefing/ evaluasi setiap trisemester atau semester tentang kinerja pegawai. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui seberapa bagus kinerja pegawai juga untuk menjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan.
2. Budaya Organisasi perlu menciptakan iklim komunikasi organisasi yang baik dengan membangun iklim komunikasi menjadi lebih terbuka, mendukung dan tetap memberikan perhatian pada tujuan kinerja yang tinggi. Antar sesama pegawai harus menjaga sikap dalam berkomunikasi, hendaknya pembicaraan mengedepankan saling pengertian, saling menjaga dan menghormati sehingga komunikasi selalu berjalan lancar, tepat sasaran dan tidak melukai perasaan satu sama lain.
3. Dengan adanya tambahan penghasilan pegawai yang diperoleh oleh pegawai diharapkan lebih memotivasi pegawai bekerja dengan baik dan lebih giat lagi.

4. Perluadapemberian Reward bagisetiappegawai yang memilikikinerjaterbaikdalampeningkat pelayanan di Kantor Kecamatan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo

Amira Putri, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/6565>.

Akhmad, Sandy Farizal. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. JAMU JAGO Kota Semarang)*. Universitas Diponegoro: Semarang

Ambar Teguh Sulistiyani, 2008. *Kepemimpinan profesional, Pendekatan Leadership dan Implementasi dalam Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Ardana I, Mujiati N dan Utama I. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Arnold, Hugh J., dan Daniel C. Feldman. 1986. *Individual in Organizations*. New York : McGraw Hill, Series in Management.

Bintoro & Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media

Budi Santoso dan Sugiyono. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.

Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography

Djalante, A., Firman, A., & Natsir, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 253-260.

Dunggio, S. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo*. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, VII(1), 1-9.

Edy, Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Effendy, Onong Uchjana. 2015. *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti

- E.Widodo,Suparno.2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fathoni, Abdurrahmat. 2010. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Fitria, Ferida Ning, dkk, 2017. *Pengaruh Tambahan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 48 No.1 Juli 2017, Hal.195-201
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Grasindo, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFEE, Yogyakarta
- Hidayat, M., Halim, D., & Suharja, A. (2021). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(2), 172-180.
- H.T. Koesmono,2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188
- Uha, Ismail Nawawi. 2015. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana
- Holidin, Defny, 2013. *Reformasi Birokrasi dalam Praktik, diterbitkan oleh Kemenpan RB- - Deutsche (GIZ) GmbH melalui DeCGG atas nama Kementerian Federal Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan Jerman (BMZ)*, Jakarta : Percetakan & SMK Grafika Desa Putera
- Iryani, dkk. 2022. *Pengaruh Tambahan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal of Manajemen
- Silfiah, Indri 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp Di Bkpsdm Kota Palembang)*. S-1 Thesis, 021008 Universitas Tridinanti Palembang.
- K. L. Rosi. G., Et Al, 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah*. *Jurnal Prointegrita*, Volume 4, Nomor2, Agustus 2020 ; 290-299

- Khurram Zafar, A., Ibn-E-Walled. Q & Sadiya Arif 2012. *“The Effectivte Leadership Stilyle In Ngoe: Impact of Servant leadership Style on Employee’s work Performance and mediation effect of work motivation”*. International Journal of Economics an Management Sciences. Vol.1,No.11,2012,pp.43-56.
- L.J. Andilolo, 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Lingkup Pemerintah Kabupaten Toraja Utara*. Thesis-S2 thesis, Universitas Hasanuddin.
- Kartono. 2017. *Personality, Employe Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Deepublish, Yogyakarta
- Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua belas. PT Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Mondy, dan Noe 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Alih bahasa Marwansyah)*. Penerbit Erlngga
- Nanjundeswaraswamy, T. 2015. *Leadership styles and quality of work life in SMEs. Management Science Letters*, 5(1), 65-78.
- Najoan, Jecqueline Fritzie, Lyndon R. J. Pangemanan, Ellen G. Tangkere, 2018. *Pengaruh Tambahan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Minahasa, Jurnal Sosio Ekonomi*, Volume 14 Nomor 1, Januari 2018, Hal.11-24 Hal.
- Oladipo K.S, Jamilah O., Abdul daud S., Jeffery L D, & Salami D.K, (2013). *Review of leadership theories andorganizational performances* . International business management journal.7(1),50-54, 1993-5250
- Colquitt, Jason A. 2015. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace 4th Ed*. New York: McGraw-Hill.
- Raisa, Velinda. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Dain Global Indonesia*.
- Rivai Dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers*, Jakarta.
- Rongalaha, Jhon Robin, 2015. *Manfaat Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Unika De La Salle Manado, Jurnal Acta Diurna*, Volume IV, Nomor 4.
- Sapriansyah, 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor KESBANFPOL, POL PP dan PMK Kabupaten Tana Tidung*. Tesis Program Pascasarjana Universitas terbuka Jakarta

- Sedarmayanti, 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: MandarMaju.
- Setiawan, B.A dan Abd. Muhith. 2013. *Transformational leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Danang Sunyoto. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Stentz, J.E., Plano Clark, V.L. and Matkin, G.S. 2012. *Applying mixed methods to leadership research: a review of current practices*, *Leadership Quarterly*, Vol. 23, No. 6, pp.1173–1183, doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.10.001.
- Sutanto, R. 2002. *Penerapan Pertanian Organik Pemasarakatan dan Pengembangannya*. Kanisius. Jakarta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Sutarto, 2001. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah. Mada University Press
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwarto. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sorini Agro Asia Orindo Tbk, Cabang Lampung*. Derivatif Jurnal Manajemen. Volume 8, No. 2.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suyadi, Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Tampubolon, Manahan P, 2008. *Perilaku Keroganisasian: Perspektif Organisasi Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Thoha, Miftah, 2010. *Kepemimpinan dalam Menejemen*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Umar, Husein. 1997. *Metodologi Penelitian Aplikasi Dalam Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Widodo, S. E, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*., Yogyakarta: Pusaka Pelajar.

Wirawan, 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Skripsi. Jakarta: Salemba Humanika.

Wright, P., Snell, S., & Dyer, L, 2009. *New models of strategic HRM in a global context*. *International Journal of Human Resource Management*, 16(6), 875–881.