

## **Pengaruh Indikator Tambahan Penghasilan Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Utara**

**Hesmayuli Hepni<sup>1</sup>, Nur'aeni<sup>\*</sup>, Ahmad Hudalil<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

<sup>\*</sup>Correspondencenuraeniharyo@gmail.com

### **Abstrak.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Indikator Tambahan Penghasilan dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Utara. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 orang responden yang merupakan populasi pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Utara sebagai objek penelitian, metode pengumpulan data di lakukan secara langsung, dengan menggunakan kuisioner kepada para pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Utara. Sedangkan analisis yang di gunakan untuk mengetahui variabel bebas (X1) Tambahan Penghasilan Pegawai (X2) Pengawasan Pimpinan, terhadap variabel terikat (Y) Disiplin Kerja Pegawai adalah : Analisis Regresi Linear Berganda, dengan Program SPSS. Dari hasil penelitian, didapat bahwa tambahan penghasilan pegawai terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Pengawasan pimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Terakhir, secara bersama – sama berpengaruh signifikan antara variabel bebas (tambahan penghasilan , pengawasan pimpinan) terhadap variabel terikat (disiplin kerja pegawai) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Utara.

**Kata kunci:** Tambahan Penghasilan, Pengawasan Pimpinan. Semangat Kerja Pegawai

### **Abstract.**

*This study aims to determine and analyze the effect of additional indicators of income and leadership supervision on employee morale at the Regional Disaster Management Agency of North Lampung Regency. This study used a sample of 40 respondents who were the office population of the Regional Disaster Management Agency of North Lampung Regency as the object of research, the data collection method was carried out directly, using questionnaires to the employees of the Regional Disaster Management Agency of North Lampung Regency. While the analysis used to determine the independent variable (X1) Additional Employee Income (X2) Leadership Supervision, the dependent variable (Y) Employee Work Discipline is: Multiple Linear Regression Analysis, with the SPSS Program. From the results of the study, it was found that additional employee income proved to have a significant effect on employee work discipline. Leadership supervision also has a significant effect on employee work discipline. Lastly, jointly significant effect between independent variables (additional income, leadership supervision) on the dependent variable (employee work discipline) at the Regional Disaster Management Agency of North Lampung Regency.*

**Keywords:** Additional Income, Leadership Supervision. Employee Work Spirit

## **PENDAHULUAN**

Pegawai dalam kehidupan memenuhi kebutuhan hidup sehari – hari sangat erat sekali kaitannya dengan semangat kerja pegawai. Insentif kerja Pegawai merupakan tambahan penghasilan yang di berikan kepada PNS Atau CPNS yang selalu berkaitan dengan keahlian dan semangat kerja pegawai. Tambahan Penghasilan Pegawai pada suatu

daerah merupakan penyempurnaan dari tunjangan – tunjangan yang telah ada sebelumnya, dimana tunjangan ini untuk memacu semangat kerja sekaligus menjamin keadilan.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Utara mengacu pada Peraturan Bupati No. 25 tanggal 06 januari Tahun tahun 2022, bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri 27 tahun

2021 tentang pedoman penyusunan APBD TA 2022 dan sebagaimana Pasal 58 Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2019 tentang Panduan Pengelolaan Keuangan Daerah yang merupakan sebagai dasar hukum serta memperoleh persetujuan dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai dengan peraturan Perundang – undangan yang berlaku.

Indikator tambahan penghasilan pegawai dan pengawasan pimpinan sangat erat sekali hubungannya dengan semangat dan disiplin kerja pegawai. Seorang Aparatur Sipil Negara yang telah memperoleh tambahan penghasilan tersebut hendaknya dapat bekerja lebih baik lagi, seperti adanya Peningkatan Semangat Kerja, Peningkatan Prestasi Kerja, Dan Peningkatan Disiplin Kerja dari pegawai tersebut.

Dalam Undang – undang Nomor 05 Tahun 2014 pemerintah telah mengatur tentang Aparatur Sipil Negara, dalam peraturan tersebut mengatur tentang ketentuan – ketentuan dalam mengelola sumber daya manusia di pemerintahan, baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah. Prinsip – prinsip pengelolaan penghasilan bagi PNS Daerah telah di atur secara Komprehensif dalam Undang – undang tersebut. Peraturan mengenai pengelolaan penghasilan bagi PNS tersebut berdasarkan pada beban kerja, tempat tugas, dan kondisi kerja, juga meliputi kelangkaan profesi atau prestasi.

Masalah lainnya yang terdapat di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Utara yaitu terkadang kurangnya kerjasama antara bidang yang satu dengan bidang yang lainnya, hal itu dapat terlihat dari ketika ada pekerjaan yang tidak dapat di selesaikan oleh bidang yang satu terkait dengan jumlah peralatan kantor yang terbatas, bidang yang lainnya enggan untuk membantu karena mereka beranggapan bahwa pekerjaan tersebut adalah bukan pekerjaan bidangnya meskipun mereka berada pada satu kantor, dan untuk mengatasi hal tersebut atasan harus terlibat langsung untuk memerintahkan bidang yang berbeda tersebut untuk membantu bidang yang lainnya.

Bobot yang di berikan dalam tambahan penghasilan pegawai berdasarkan pada tingkat eselon, semakin tinggi tingkat eselonnya semakin tinggi bobot jabatannya, maka akan semakin tinggi pula tambahan penghasilannya, untuk jabatan staf pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Utara tidak mendapatkan tambahan penghasilan pegawai berbeda dengan dinas Lain seperti Dinas Catatan Sipil, Dinas Perizinan, Dinas Pendapatan Daerah, Dan Dinas – dinas lainnya, yang itupun secara tidak langsung menimbulkan kecemburuan sosial, karena semua aturan yang di terapkan dalam pekerjaan adalah sama.

Kebijakan mengenai tambahan penghasilan pegawai meskipun sudah di terapkan dengan baik dan benar masih saja terlihat kurang adil karena terkadang pejabat yang mendapatkan tambahan penghasilan pegawai tersebut belum melaksanakan tugas sebagaimana yang telah di tetapkan pada jam kerja, seperti pegawai yang datang tidak tepat waktu, pekerjaan yang semestinya di kerjakan oleh penerima tambahan pegawai tersebut di limpahkan kepada orang yang tidak semestinya untuk mengerjakannya, ketika terjadi kesalahan seharusnya pejabat tersebut tidak langsung melempar kesalahan kepada bawahannya, karena yang harusnya selalu ada agar tidak terjadi kesalahan adalah seorang pejabat.

Organisasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013), adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Dari pengertian tersebut dapat dilihat bahwa dalam organisasi terdapat orang yang bekerja sama dalam suatu hirarki yang telah disepakati dimana ada pimpinan dan ada yang dipimpin. Tujuan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. Dengan adanya sekelompok orang yang bekerjasama secara kooperatif dan dikoordinasi-kan dapat mencapai hasil yang lebih dari pada dilakukan oleh satu orang.

Kegiatan usaha dalam mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya kualitas sumber daya manusia atau pegawai, rekrutmen, metode kerja, lingkungan kerja, sistem reward dan punishment, fasilitas-fasilitas yang menunjang tercapainya tujuan serta tidak kalah pentingnya adalah semangat kerja.

Penerapan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan kata lain disiplin itu bukan sekedar kepatuhan terhadap perintah, akan tetapi sebagai suatu sikap serta perbuatan yang timbul dari dalam diri pegawai untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban dan peraturan-peraturan yang telah ditentukan sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut maupun mempengaruhi tugas-tugas yang dilaksanakan. Semangat kerja yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai mentaati peraturan-peraturan yang ada.

Pengawasan merupakan suatu tindakan yang dilakukan pemimpin dalam mengamati, menilai, dan mengevaluasi pencapaian kinerja yang dilakukan. Tanpa adanya pengawasan yang dilakukan, maka akan sulit bagi suatu instansi / organisasi dalam menciptakan disiplin kerja yang tinggi dari para pegawainya, sehingga fungsi pengawasan memegang peranan penting dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai.

Menurut Sondang Siagian (2015 : p.56) Pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Fungsi manajemen yang tidak kalah pentingnya dengan perencanaan dan pengorganisasian adalah pengawasan dan pengarahan, karena bagaimana baiknya

perencanaan dan pengorganisasian tanpa di sertai dengan pengawasan dan pengarahan maka niscaya tidak dapat mencapai tujuan – tujuan yang telah ditetapkan.

Upaya meningkatkan disiplin pegawai, perlu ditempuh dengan berbagai cara oleh organisasi agar sumber daya yang bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan penuh tanggung jawab sehingga mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Salah cara yang ditempuh adalah memberi insentif kepada pegawai dalam rangka meningkatkan disiplin pegawai.

Memberikan insentif sebagai bentuk rangsangan kepada pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja adalah menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan tidak hanya pada saat pegawai mulai menurun tingkat disiplinnya tetapi pada saat disiplin pegawai tetap stabil sehingga akan dapat mempertahankan bahkan dapat meningkatkan kualitas disiplin kerja yang bersangkutan.

Tidak hanya faktor pemberian insentif saja yang perlu diperhatikan oleh organisasi guna meningkatkan disiplin pegawai, akan tetapi organisasi juga harus memperhatikan lainnya seperti faktor pengawasan pimpinan. Pimpinan perlu menggerakkan serta mengawasi pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Dalam hal ini, pengawasan menjadi suatu unsur yang juga penting dalam manajemen organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku.

Berkaitan dengan tingkat semangat kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Utara menunjukkan keadaan yang kurang memuaskan. Dari rekapitulasi daftar hadir pegawai yang diperoleh bahwa setiap bulannya ada pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, mulai dari sakit, cuti, dinas luar hingga tanpa keterangan dengan jumlah ketidakhadiran pegawai antara 3 sampai 7 hari per bulan. Secara kuantitas jumlah ketidakhadiran pegawai dalam satu bulan cukup tinggi hingga mencapai 14.28%

yaitu sebanyak 6 orang dari 39 total jumlah pegawai. Dengan keadaan tersebut, hal ini tentunya akan sangat berpengaruh terhadap tugas-tugas yang harus diselesaikan terlebih kepada pegawai yang dibebankan tugas tersebut. Dan ini akan sangat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan,2013:152)

kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama dan merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dimana seorang pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan memperoleh kinerja yang baik, karena tugas dari pekerjaan lebih cepat atau tepat waktu dalam penyelesaiannya, namun apabila semangat kerja pegawai rendah maka berimbas pada kinerja yang juga akan menurun.

Pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik. Semangat itu menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku yang merangsang setiap orang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jadi dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan, semangat kerja adalah salah satu pekerjaan yang dilakukan dengan lebih baik dan lebih cepat. Indikasi menurunnya semangat kerja penting diketahui oleh organisasi atau perusahaan karena pengetahuan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Indikator Tambahan Penghasilan, pengawasan pimpinan Terhadap Semangat Kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Utara”**.

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilaksanakan berjenis penelitian deskriptif kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (Independent Variable), variabel yang mempengaruhi variabel lain dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Tambahan Penghasilan ( $X_1$ ) dan Pengawasan Pimpinan ( $X_2$ ) dan variabel terikat (Dependent Variable), variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y).

penelitian ini menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi yang ada yaitu jumlah pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Utara, sebanyak 42 pegawai. Dalam perhitungan dan pengolahan data penelitian, digunakan bantuan program *microsoft excel* dan SPSS Versi 21.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa observasi, kuisioner, dokumentasi. Alat analisis pada penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji homogenitas. Metode yang digunakan untuk menghitung data-data pada penelitian ini meliputi uji regresi linear sederhana, uji hipotesis parsial atau uji-t, dan uji hipotesis simultan atau uji-f, kemudian terdapat uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan rumus koefisien determinasi ( $KD$ ) =  $R^2 \times 100\%$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis menggunakan uji statistic t (uji t). Apabila nilai t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya apabila nilai t hitung < nilai t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.** Hasil Pengujian Hipotesis secara Parsial X1 – Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39.912	1.872		21.316	000
	067	065	164	1.024	313
X1	39.912	1.872		21.316	000
	067	065	164	1.024	313

a. Dependent Variable: Y

**Tabel 2.** Hasil uji Koefisien Determinasi X1-Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	164 <sup>a</sup>	027	-001	2.786

a. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji t variabel tambahan penghasilan pegawai terhadap semangat kerja menunjukkan thitung sebesar 1,024 dengan tingkat signifikansi 0,313. Jika nilai thitung dibandingkan nilai ttabel dengan jumlah N = 40 maka di dapat nilai df nya adalah N-2 = 40-2 = 38 pada taraf nyata 0,05 , di peroleh nilai kritis sebesar 0,320. Kesimpulan Ho di tolak

dan Ha diterima atau tambahan penghasilan pegawai terbukti berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh pengawasan pimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengawasan pimpinan (X2) perhitungan sebagai berikut

**Tabel 3.** Hasil Pengujian Hipotesis secara Parsial X2 – Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.108	7.571		4.373	000
	204	178	183	1.147	259
X2	33.108	7.571		4.373	000
	204	178	183	1.147	259

a. Dependent Variable: Y

**Tabel 4.** Hasil uji Koefisien Determinasi X1-Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	164 <sup>a</sup>	027	-001	2.786

a. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji t variabel pengawasan pimpinan terhadap semangat kerja menunjukkan thitung sebesar 1,147 dengan tingkat signifikansi 0,259. Jika nilai thitung dibandingkan nilai ttabel dengan jumlah N = 40 maka di dapat nilai df nya adalah N-2 = 40-2

= 38 pada taraf nyata 0,05 , di peroleh nilai kritis sebesar 0,320. Kesimpulan Ho di tolak dan Ha diterima atau pengawasan pimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Untuk mengetahui pengaruh secara sinultan, maka digunakan uji statistik F (uji F). Apabila

nilai F hitung > F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya nilai F hitung < F tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak, hasil

uji secara bersamaan dapat dilihat pada tabel di bawah berikut :

**Tabel 5.** Hasil Uji Simultan Pengaruh X1.X2 – Y

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	34.372	3	11.457	1.536	222 <sup>a</sup>
Residual	268.603	36	7.461		
Total	302.975	39			

**Tabel 6.** Hasil Uji Simultan Pengaruh X1.X2 – Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.337 <sup>a</sup>	.113	.040	2.732

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien Regresi Variabel X1 ( Tambahan Penghasilan Pegawai ) sebesar 0,67 artinya jika X1 ( Tambahan Penghasilan Pegawai ) mengalami kenaikan 1 satuan maka Y ( Semangat Kerja Pegawai ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,67 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Koefisien Regresi Variabel X2 (Pengawasan Pimpinan ) sebesar 0,088 artinya jika X2 ( Pengawasan Pimpinan) mengalami kenaikan 1 satuan maka Y ( Semangat Kerja Pegawai ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,088 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Koefisien Regresi Variabel Y (Semangat Kerja Pegawai ) sebesar 0,218 artinya jika Y ( Semangat Kerja Pegawai ) mengalami kenaikan 1 satuan maka Y ( Semangat Kerja Pegawai ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,218 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 40.313 + 0,67 X_1 + 0,088 X_2 + 0,218$$

$$a = 40,313$$

artinya jika X1 (Tambahan Penghasilan Pegawai), X2 (Pengawasan Pimpinan), Y (Semangat Kerja Pegawai) nilainya 0 maka nilainya adalah 40,313.

**KESIMPULAN**

Dari hasil di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh

ambahan penghasilan pegawai terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Utara. Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai (X1) Dapat menjelaskan variabel semangat kerja Y sebesar 26,8% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Terdapat pengaruh pengawasan pimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Utara. Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pengawasan pimpinan (X2) Dapat menjelaskan variabel semangat kerja Y, sebesar 27% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Terdapat pengaruh secara bersama – sama antara tambahan penghasilan pegawai (X1) dan Pengawasan pimpinan (X2) terhadap semangat kerja pegawai sebesar 39% pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Utara.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan ( 2013 ) Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta Bum Aksara
- Handoko (2012) Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta. BPFE
- Mangku Negara (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Moh Nazir (2013) Metode Penelitian. Bogor, Ghalia Indonesia

- Oktarina Vera (2013) Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pasar Pekan Baru
- Peraturan Bupati Lampung Utara No. 22 Tahun 2022 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai.
- Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2006 Pasal 39 Tentang Peraturan Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Bupati Lampung Utara No. 55 Tahun 2017 Tentang Uraian Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lampung Utara.
- Rivai Sagala 2013 Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik, Jakarta Raja Grafindo Persada.
- Robbi (2012) Mari Berkenalan Dengan Remunerasi Jakarta
- Saswoyo Wisnu Darminto (2015) Tujuan Kinerja Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dipusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta
- Sirajuddin saleh, Muhammad Darwis (2015) Pengaruh Pemberian tunjangan pada Badan Administrasi Umum Keuangan Universitas Negeri Makasar
- Sondang siagian P 2015 Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta Bumi Aksara.
- Sugiyono 2009 Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.
- ( Daftar Pustaka Lanjutan )
- Sugiyono 2012 Metode Penelitian Administrasi Cetakan Ke 20 Bandung
- Sugiyono 2013 Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta
- Sugiyono 2014 Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta
- Sugiyono 2017 Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD
- Suharsimi Arikunto (2012) Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta
- Supriyanto (2013) Pedoman Identifikasi Pemanduan Bakat Istimewa Yogyakarta
- Undang – Undang NO. 05 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.