

BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP

WORK CULTURE AND EMPLOYEE COMMITMENT TO PERFORMANCE OF ENVIRONMENTAL SERVICE EMPLOYEES

Izzudin Robiansyah Bakri¹, Epi Parela², Selamat³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : izzudinrb@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung. Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian Kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 37 responden penelitian. Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh signifikan variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh sebesar 58,1%. Terdapat pengaruh signifikan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh sebesar. Terdapat pengaruh signifikan budaya kerja dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai

Kata kunci: Budaya kerja, Komitmen Pegawai, Kinerja pegawai.

Abstract

This study aims to determine the effect of social media publications and motivation on teacher performance at SMA Kebangsaan Lampung. The population of this study were 30 teachers at the National High School. The data collection technique used in this research is the questionnaire method. The data analysis technique used a quantitative approach with the help of statistical tools for the SPSS 26 for Window program. The result of the coefficient of determination is the percentage of influence on Social Media Publications and Motivation on Teacher Performance by 37%, meaning that 63% of Lampung National High School Teacher Performance is influenced by other factors not considered in this study, such as the availability of educational facilities and infrastructure, principal leadership, school environment, or other external factors

Keywords: Social Media Publication, Motivation, Teacher Performance.

PENDAHULUAN`

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Menurut Triguno (2015:57), budaya kerja adalah segala falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong membudaya dalam suatu kelompok organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Organisasi yang telah lama berdiri dan berusaha menjaga kelangsungan hidupnya akan berusaha menggali budaya yang spesifik yang menjadi ciri organisasi tersebut dalam menghadapi tajamnya tingkat persaingan dan perkembangan dimasa yang akan datang.

Persoalan yang mendasar bagi sebuah perusahaan atau organisasi adalah menciptakan budaya kuat atau dengan kata lain bagaimana mengubah budaya lemah menjadi budaya kuat yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai untuk tercapainya tujuan dari organisasi. Budaya yang kuat sangat berpengaruh dalam peningkatkan konsistensi seseorang dalam berperilaku.

Dengan kata lain, budaya menjadi faktor penting meningkatkan kinerja atau performance seseorang dalam organisasi (Marlina Deliana, 2020). Selain budaya kerja, komitmen pegawai adalah salah satu unsur penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang

penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performa kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari lini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan- iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Dalam hal ini adalah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.

Fenomena yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung yaitu, budaya kerja masih kurang baik terlihat dari masih ada pegawai yang datang terlambat dan masih ada pegawai yang bersantai pada saat jam kerja, kurangnya kesadaran terhadap komitmen pegawai yang menyebabkan kurangnya rasa tanggung jawab sebagai pegawai dalam penyelesaian pekerjaan, terlihat dari masih ada pegawai yang datang

terlambat bahkan tidak hadir tanpa keterangan, dan kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan terlihat dari masih ada penyelesaian pekerjaan yang belum memenuhi target yang diharapkan.

Data keterlambatan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Terlambat	Ket/ (%)
Januari	246	7	2,84
Februari	246	5	2,03
Maret	246	5	2,03
April	246	5	2,03
Mei	246	4	1,62
Juni	246	8	3,25
Juli	246	7	2,84
Agustus	246	5	2,03
September	246	5	2,03
Oktober	246	11	4,47
Nopember	246	5	2,03
Desember	246	7	2,84

Sumber: DLH Kota Bandar Lampung, 2021

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang datang terlambat, pada bulan Oktober 2021 tingkat keterlambatan pegawai paling tinggi yaitu 11 orang (4,47%) dan tingkat keterlambatan paling rendah yaitu pada bulan Mei 2021 sebanyak 4 orang (1,62%).

KAJIAN TEORI

Budaya adalah salah satu dasar dari asumsi untuk mempelajari dan memecahkan suatu masalah yang ada didalam sebuah kelompok baik itu masalah internal maupun eksternal yang sudah cukup baik dijadikan bahan pertimbangan dan untuk diajarkan atau diwariskan kepada anggota baru sebagai jalan yang terbaik untuk berpikir dan merasakan didalam suatu hubungan permasalahan tersebut.

Organisasi itu adalah sekumpulan orang yang terstruktur secara sistematis yang berfingsi untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Robbins (2015:123), budaya kerja adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain. Menurut Jones (2013:75), budaya kerja adalah suatu

persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, suatu system dari makna bersama.

Indikator pengukuran budaya kerja menurut Tampubolon (2012:88) adalah sebagai berikut:

1. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai.
2. Berorientasi pada pegawai
3. Agresif dalam bekerja
4. Menjaga dan mempertahankan stabilitas kerja

Berikut beberapa pengertian atau definisi komitmen pegawai. Konsep Komitmen Pegawai telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Menurut Timotius (2018), Komitmen pegawai sebagai nilai personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan. Robbins (2015), mengemukakan komitmen pegawai merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja.

Sedarmayanti (2017), mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen kerja terhadap organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain
2. Karakteristik pekerjaan, misalkan lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain
3. Karakteristik struktur, misalkan besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti: sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai
4. Pengalaman kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai pada instansi. Pegawai yang baru beberapa tahun

bekerja dan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Agus Tulus (2012:76), kinerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan kepada kelompok orang. Dengan demikian, berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia hasil kerja yang dapat dicapai oleh Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi birokrasi pemerintah, sesuai dengan kewenangan tanggung jawab masing-masing.

Sistem manajemen kinerja memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi/instansi. Beberapa tujuan tersebut adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja pegawai, baik secara pribadi/kelompok dengan memberikan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan organisasi/instansi. Sehingga ditetapkan sasaran kerja dan standar prestasi kerja yang harus dicapai dan meneliti, menilai hasil-hasilnya pada kurun waktu yang telah ditetapkan Dengan adanya peningkatan prestasi pegawai tersebut di atas, secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas
2. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi yang ada pada

pegawai/pegawai dengan cara memberikan umpan balik

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field reseach), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung sebanyak 246 orang. sampel yang digunakan adalah $15\% \times 246 = 36,9$ (37) orang responden dan peneliti serta pimpinan tidak termasuk ke dalam responden.

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Dengan teknik pengumpulan data yang tepat akan dapat diperoleh data yang obyektif, valid dan reliabel.

Teknik pengumpulan data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan (Library Research), dapat dikumpulkan melalui literatur, tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.
2. Studi lapangan (Field Research), dilakukan langsung ke obyek penelitian, jenis-jenis data yang akan ungkap dengan masing-masing alat antara lain :

3. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian
4. Kuesioner, yaitu tehnik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan beberapa pernyataan secara tertulis dengan alternatif Jawaban yang diajukan kepada responden

Dalam perhitungan dan pengolahan data penelitian, digunakan bantuan program komputer excel dan SPSS 21.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang Pengaruh Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai, seperti dibawah ini:

Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,821	6,424		1,684	,101
Budaya Kerja	,812	,117	,762	6,966	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t sebesar 6,966. Jika dibandingkan dengan t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,691, thitung $6,966 > t_{tabel} 1,691$, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi Budaya Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi variabel Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 10,821 + 0,812X1$ yang artinya untuk setiap peningkatan variable Budaya Kerja sebesar 1 poin maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,812 point.

Uji Hipotesis Komitmen Pegawai terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,756	3,548		3,031	,005
Komitmen Pegawai	,798	,063	,906	12,653	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai t sebesar 12,653. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (yaitu 1,691) dari t-tabel maka $thitung 12,653 > t_{tabel} 1,691$, sehingga dapat disimpulkan bahwa: H_0 menunjukkan bahwa hipotesis H_a diterima, yaitu Komitmen Pegawai (X2) berpengaruh variable terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, Komitmen Pegawai (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Persamaan regresi variabel Komitmen Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 10,756 + 0,798X2$ yang artinya untuk setiap peningkatan variabel Komitmen Pegawai sebesar 1 poin maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,798 point.

Melalui program SPSS 21, secara simultan (simultan) variabel Kinerja Pegawai (Y) diuji hipotesis simultan variabel Budaya Kerja (X1) dan Komitmen Pegawai (X2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	914,946	2	457,473	80,276	,000 ^b
	Residual	193,757	34	5,699		
	Total	1108,703	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Pegawai, Budaya Kerja

Melalui uji F diperoleh F hitung sebesar 80,276 jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,285. Oleh karena itu, Budaya Kerja (X1) dan Komitmen Pegawai (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis di atas dapat dibuktikan atau diterima hipotesis yang diajukan, yang

menunjukkan bahwa Budaya Kerja (X1) dan Komitmen Pegawai (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, data yang diperoleh dari perhitungan regresi berganda Budaya Kerja (X1) dan Komitmen Pegawai (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Regresi Berganda Budaya Kerja, Komitmen Pegawai dan Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,593	4,222		2,035	,050
	Budaya Kerja	,120	,126	,112	,949	,349
	Komitmen Pegawai	,719	,104	,816	6,894	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan:

$$Y = 8,593 + 0,120X1 + 0,719X2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Budaya Kerja sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,120 point.
2. Setiap nilai variabel Komitmen Pegawai meningkat 1 poin maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,719 point.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi X2 = 0,719 lebih besar dari pada koefisien regresi X1 = 0,120. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan Kinerja Pegawai, Pengaruh variable Komitmen Pegawai lebih tinggi atau lebih penting daripada Budaya Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar

Lampung, hal ini terbukti dari besarnya koefisien determinasi budaya kerja terhadap kinerja pegawai adalah 58,1%. Hasil Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung Budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 6,966, dan hasil thitung 6,966 > ttabel 1,691.

2. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung sebesar 58,10% dan sisanya sebesar 41,90% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh variabel komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung, hal ini terbukti dari besarnya koefisien determinasi komitmen pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 82,10%. Hasil perhitungan Uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 12,653 > t tabel 1,691. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 82,10% dan sisanya sebesar 17,90% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan, dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara budaya kerja dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai dibuktikan dari besarnya koefisien determinasi antara budaya kerja (X1) dan komitmen pegawai (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 79,5%. Hal ini dibuktikan oleh hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil 66,024 dan jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,276. Jadi Fhitung adalah lebih besar dari Ftabel (F hitung > F tabel). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja dan komitmen pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas

Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung sebesar 82,50% terhadap Kinerja Pegawai, dan sisanya 17,50% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel budaya kerja yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan nomor 5 mengenai kehadiran pegawai ke kantor tepat waktu karena pernyataan ini mendapat nilai yang paling rendah. Peningkatan pernyataan ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan punishment bagi pegawai yang sering terlambat karena hal ini dapat mempengaruhi budaya organisasi menjadi kurang baik.
2. Pada variabel komitmen pegawai, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan komitmen pegawai adalah item pernyataan kuesioner nomor 4 yaitu memiliki prinsip yang kuat untuk selalu mensukseskan program pimpinan. karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara memberikan bimbingan dan arahan tentang tanggung jawab masing-masing bidang dan seksi serta pemahaman kepada pegawai pentingnya bekerja tim dalam penyelesaian pekerjaan.
3. Pada variabel kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan kuesioner nomor 2 yaitu indikator mengenai pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditentukan kantor karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan job description masing-masing pegawai serta melakukan controlling terhadap

pekerjaan pegawai juga memotivasi mereka agar bekerja lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Alwi, Syafaruddin. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bejo Siswanto Sastrohadiwiryono, 2012. Manajemen Tenaga Kerja, Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Christian Katiandagho, dkk. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Sulawesi Tenggara.
- Elfreda Aplonia Lau. 2016. Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.
- Fitriani. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT Fosta Unggul Perdana Di Tangerang.
- G.R Terry. 2011. The Management Of Human Resource Development. Based On The Action, Planning, Organizing,

- And Controlling. Jurnal. Manajemen.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Imam Soedjono. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ispa Nurila Sari. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Donri-Donri Kabupaten Soppeng.
- Kartono Kartini Dr. 2010. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja.Grafindo Perkasa.
- Mathis. L, Robert & Jackson. H, John. 2014. Human Resource Management (edisi. 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi Hadari. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi dan I Wayan Mudiarta Utama.2016. Pengaruh faktor Pengembangan Karir terhadap Kinerja melalui Mediasi Motivasi Kerja pada Karya Mas Art Gallery.
- Nurhadi. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Sulawesi Selatan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dalam pasal 7.
- Rivai, Veithzal, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara. Jakarta.
- Sudarmanto. 2011. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Pustaka. Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. Cetakan kelima, Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta. Bandung.
- Supriyanto. 2015. Metodologi Riset Bisnis. PT. Indeks. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Thoha, Miftah, 2011, Perilaku Organisasi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada.
- Widjaja. 2014. Otonomi Daerah. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wirawan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wirjana, M.S.W., dan Susilo Supardo. 2017. Kepemimpinan, Dasar-dasar dan Pengembangannya, Yogyakarta, Andi Offset.