

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN MAKASSAR SULAWESI SELATAN

Muhammad Fathur Rachman¹⁾Nasrullah²⁾

¹⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email : fathur_rescuer@yahoo.co.id

²⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email : nasrullah@unismuh.ac.id

Abstract

This study aims to find out the picture of Leadership Style, Competence, Motivation, and Organizational Culture, to the Performance of State Civil Apparatus at the Makassar Search and Rescue Office of South Sulawesi This type of research is quantitative and located at the Makassar Search and Rescue Office of South Sulawesi. The population of this study, the entire ASN of 108 people. A sample of 52 people were drawn with simple random sampling techniques, data collected using surveys, questionnaire questionnaires, documentation. Data from the results of the study was analyzed with descriptive statistical analysis techniques and infrensial statistical analysis used is multiple linear regression. The results of this study showed that, (1) Leadership style has a significant positive effect on performance with P value = 0.028<0.05 with a coefficient value of 0.268 shows the more effective the leadership style is felt then the performance of employees in the Makassar Search and Rescue Office will increase. (2) Competency has a significant positive effect on performance with P value = 0.011< 0.05 with a coefficient value of 0.390 indicates that the better or more appropriate competencies that employees have with their work, thus encouraging the improvement of employee performance (3) Motivation has a significant positive influence on performance with P value=0.004< 0.05 with a coefficient value of 0.413, indicating that the better the employee's work motivation, the better the performance (4) The organizational culture has a significant positive influence on performance with P= 0.004<0.05 and a coefficient value of 0.458 which indicates that the better the organizational culture is felt then the employee performance will also increase. (5) Motivation has a dominant attitude towards ASN performance, because motivation variables are measured by four indicators, namely, basic needs, responsibilities, work environment, spiritual motivation.

Keywords: Leadership Style, Competence, Motivation, Organizational Culture, and Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar Sulawesi Selatan Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan berlokasi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar Sulawesi Selatan. Populasi penelitian ini, seluruh ASN yang berjumlah 108 orang. Sampel sebanyak 52 orang yang ditarik dengan teknik *simple random sampling*, data dikumpulkan dengan menggunakan survey, angket kuesioner, dokumentasi. Data dari hasil penelitian dianalisis dengan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik infrensial yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan P value = 0.028<0.05 dengan nilai koefisien sebesar 0,268 menunjukkan semakin efektif gaya kepemimpinan dirasakan maka kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar akan semakin meningkat. (2) Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan P value = 0.011< 0.05 dengan nilai koefisien sebesar 0,390 menunjukkan bahwa semakin baik ataupun semakin sesuai kompetensi yang dimiliki pegawai dengan pekerjaannya maka mendorong peningkatan kinerja pegawai (3) Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan P value=0.004< 0.05 dengan nilai koefisien sebesar sebesar 0,413,menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai maka kinerja akan semakin baik (4) Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan P= 0.004<0.05 dan nilai koefisien sebesar 0,458 yang menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dirasakan maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. (5) Motivasi mempunyai dominan terhadap kinerja ASN, karena variabel motivasi diukur dengan empat indikator yakni, kebutuhan dasar, tanggungjawab, lingkungan kerja, motivasi spiritual.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Globalisasi ekonomi mempengaruhi peningkatan mobilitas masyarakat dan barang, baik melalui jalur darat, laut, maupun udara. Hal ini mengakibatkan peningkatan Transportasi dan Frekuensi lalu lintas transportasi khususnya penerbangan dan pelayaran yang melewati Indonesia karena wilayah Indonesia tergolong strategis pada jalur transportasi internasional dan Nasional. Indonesia merupakan salah satu wilayah yang sering dilalui oleh rute penerbangan dan pelayaran internasional. Ruang udara dan wilayah laut Indonesia yang membentang luas memberi keuntungan dalam hal rute penerbangan dan pelayaran untuk rute Asia Pasifik dan Australia. Dengan kondisi seperti itu, Indonesia perlu menyediakan jasa layanan pencarian dan pertolongan/*Search and Rescue*(SAR) untuk mengurangi dampak negatif dari musibah kecelakaan transportasi.

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2007 tentang Badan SAR Nasional. Sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND), Badan SAR Nasional bertanggung jawab langsung terhadap Presiden. Kemudian lahir Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2009 LPND berubah menjadi Lembaga Pemerintah Non Kementerian, dengan tugas pokok yaitu : melaksanakan siaga SAR, pelatihan SAR, pembinaan potensi SAR, tindak awal dan operasi SAR, serta pengerahan dan pengendalian potensi SAR dalam rangka operasi SAR yang meliputi usaha dan kegiatan mencari, menolong, dan menyelamatkan jiwa manusia yang hilang atau dikhawatirkan hilang atau menghadapi bahaya dalam musibah pelayaran dan/atau penerbangan, atau bencana dan musibah lainnya.

Adapun fungsi Kantor SAR Makassar yaitu melaksanakan penyusunan rencana dan program kerja Kantor SAR, Pelaksanaan siaga SAR secara terus menerus selama 24 (dua puluh empat) jam setiap hari, Pelaksanaan siaga komunikasi secara terus menerus selama 24 (dua puluh empat) jam setiap hari, Pelaksanaan tindak awal dan operasi SAR, Pengerahan dan Pengendalian potensi SAR dalam operasi SAR, Pelaksanaan latihan SAR, Pelaksanaan pembinaan potensi SAR, Pelaksanaan kerja sama di bidang SAR, Pengelolaan sarana dan prasarana SAR; Pelaksanaan ketatausahaan, kerumahtanggaan, kepegawaian, keuangan, kehumasan, hukum, pelayanan kesehatan dan pelaporan Kantor SAR.

Kompetensi dan kepemimpinan yang dimiliki oleh ASN haruslah dilandasi motivasi kerja yang tinggi sebagaimana yg dikemukakan oleh Gitosudarmo (2001), bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor pendorong perilaku seseorang. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Maka berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pegawai ASN diberi gaji (kebutuhan dasar) yang merupakan salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai secara periodik sehingga barang tentu merupakan salah satu alasan seorang ASN untuk bekerja dan berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri untuk mengaktualisasikan diri (Kadarisman, 2014).

Fenomena pada Kantor SAR Makassar yang penulis temui antara lain fasilitas/sarana yg belum memadai membuat ruang gerak operasi SAR selalu kurang optimal, sehingga masyarakat yang memerlukan pertolongan kadang-kadang merasa kurang puas, karena banyak korban yang terkena musibah, hanyut dan tenggelam, ditemukan setelah menjadi mayat oleh Tim SAR.

Selain itu kurang optimalnya operasi SAR juga disebabkan oleh kurangnya sosialisasi tentang peran masyarakat dalam memberikan pertolongan terhadap korban musibah. Banyak orang yang mampu, baik dari segi tenaga maupun dari segi materi, tetapi kurang berpartisipasi dalam membantu personil SAR melakukan tugas dan fungsinya, sejatinya dalam penanggulangan bencana, penyelenggaraan SAR merupakan tanggung jawab seluruh bangsa Indonesia seperti telah diwujudkan dalam Keputusan Presiden Nomor. 11/1972 serta Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2000 tentang Pencarian dan Pertolongan.

Apabila dilihat dari MSDM seperti kepemimpinan, bahwa pemimpin SAR di seluruh Indonesia pada umumnya adalah Militer Aktif yang tentunya gaya kepemimpinannya berbeda dengan sipil profesional, oleh karena latar belakang/pengalaman berbeda dengan ASN yang dipimpin. Dalam penanganan SAR dilapangan masih terasa kurangnya skill dibidang SAR. Pada umumnya anggota Tim SAR memiliki motivasi yang tinggi, namun tidak didukung ketersediaan oleh sarana dan

prasarana yang memadai dalam tugas SAR dilapangan, yang akhirnya motivasi itu lama kelamaan menjadi kendur. Selain itu secara internal organisasi masih terdapat pegawai ASN yang tidak tepat jam kerja / tidak disiplin dan masih ada pekerjaan biasa tertunda, sehingga prosedur kerja juga terabaikan.

Dari faktor-faktor SDM tersebut diatas yang dianggap mempengaruhi kinerja ASN yang tentunya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Manajemen Sumber daya Manusia.

Veithzal Rivai (2009:1) menyatakan Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sementara itu Edwin B Flippo (1981) (dalam Suwatno dan Donni J Priansa, (2011:29) menyatakan Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan (individu, karyawan, dan masyarakat). Dalam pelaksanaan manajemen Sumber Daya Manusia meliputi beberapa aspek yang keseluruhannya berkaitan dengan tujuan perusahaan/organisasi. Sehingga penerapan konsep manajemen SDM pada hakikatnya terkait dengan perilaku manusia yang akan berpengaruh terhadap perilaku, sikap, dan kinerja perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah istilah modern yang muncul dalam kurun waktu 1970-an dan diterima secara luas pada tahun 1969 pada saat perhimpunan Amerika untuk administrasi personalia (*American Society for Personnel Administration/ASPA*), namanya menjadi perhimpunan untuk MSDM mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan penggunaan dan perlindungan terhadap Sumber Daya Manusia (Uha, 2013:2).

b. Aparatur Negara

Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan (UU ASN No. 5, Pasal 1, Tahun 2014).

Berdasarkan uraian di atas, Aparatur Negara terdiri atas Aparatur Kenegaraan dan Aparatur Pemerintahan yang mencakup Aparatur Pemerintah, baik di pusat maupun Daerah, dan Aparatur Perekonomian Negara, baik perum maupun perumda, yang semuanya merupakan unsur esensial penyelenggaraan negara (Sankri, 2005).

c. Manajemen Operasional Pencarian dan Pertolongan.

1) Manajemen Operasional

Manajemen operasional ialah suatu bentuk dari pengelolaan yang menyeluruh dan optimal pada sebuah masalah tenaga kerja, barang, mesin, peralatan, bahan baku, atau produk apapun yang bisa dijadikan sebuah barang atau jasa yang tentunya bisa di perjual belikan. Menurut Eddy Herjanto (2003;2), pengertian manajemen operasional adalah suatu proses yang berkesinambungan dan efektif dalam menggunakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengintegrasikan berbagai sumber daya secara efisien dalam rangka mencapai tujuan.

2) Pencarian dan Pertolongan

Pencarian dan Pertolongan adalah segala usaha dan kegiatan mencari, menolong, menyelamatkan, dan mengevakuasi manusia yang menghadapi keadaan darurat dan/atau bahaya dalam kecelakaan, bencana, atau kondisi membahayakan manusia. (UU No. 29, Tahun 2014 Tentang Pencarian dan Pertolongan).

d. Kepemimpinan

Robbins (2001:39) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Sejalan dengan itu, dikemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi

hal itu mungkin tidak disenanginya. Sedangkan Nimran (2004:64) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau *leadership* adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki.

Menurut Tampubolon (2004:49) menjelaskan bahwa pemimpin seharusnya mengerti apa yang dikerjakan, dan dengan apa dilakukan koordinasi semua usaha dalam kelompok itu menuju ke satu arah. Seorang pemimpin memberi dorongan mengajak kelompok hingga mau menuju kearah itu. Tentu hal ini berkaitan dengan motivasi serta segala implikasinya, memisahkan sejauh mungkin kebutuhan instrinsik kelompok dan membina daya pribadi pemimpin itu sendiri, dengan maksud agar ditatai oleh bawahannya.

Menurut Hasibuan (2002), ada beberapa jenis kepemimpinan anatara lain adalah:

1) **Kepemimpinan Otoriter**

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu mengganti system sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan. Bahwa tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinan difokuskan hanya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dengan kurang memperhatikan kesejahteraan bawahannya.

2) **Kepemimpinan Partisipatif**

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila didalam kepemimpinannya dilakukan secara persuasive, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan realitas dan partisipasi para bawahan, pemimpin motivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin dengan cara partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan hal mengambil keputusan. Dengan demikian, pemimpin yang selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3) **Kepemimpinan Delegatif**

Kepemimpinan delegatif apabila seseorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin yang tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

4) **Kepemimpinan Situasional**

Fokus pendekatan situasional terhadap kepemimpinan terletak pada perilaku yang diobservasi atau perilaku nyata yang terlihat, bukan pada kemampuan atau potensi kepemimpinan yang dibawa sejak lahir. Penekunan pendekatan situasional adalah pada perilaku pemimpin dan anggota dan pengikut dalam kelompok dan situasi yang variatif. Menurut kepemimpinan situasional tidak ada satupun cara terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan pada orang yang akan dipengaruhi.

e. Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer (1993), mengatakan kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku didalam suatu tugas pekerjaan.

Boulter, Dalziel, dan Hill (2003), mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik. Peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting. Peran sosial mencerminkan nilai-nilai orang itu.

f. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor pendorong

perilaku seseorang. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo, 2001).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 1999).

George R. Terry (1991: 24), mengemukakan bahwa ‘motivasi’ adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

g. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya adalah sebuah pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berfikir, dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut (Edgar Schein, 1992:12).

Stephen P. Robbins (2001: 527) mengelompokkan tipebudaya menjadi *networked culture*, *mercenary culture*, *fragmented culture*, dan *communal culture*. Penetapan budaya tersebut dilakukan dengan menarik hubungan antara tingkat sosiabilitas dan solidaritas. Dimensi sosiabilitas ditandai oleh tingkat persahabatan terutama ditemukan diantara anggota organisasi. Adapun dimensi solidaritas ditandai oleh tingkatan dimana orang dalam organisasi berbagi pengertian bersama tentang tugas dan tujuan untuk apa mereka bekerja.

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2001: 73) adalah :

- 1) Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai ciri khas yang berbeda.
- 2) Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
- 3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.
- 4) Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

h. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2006:67), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan organisasi. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama waktu tertentu.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2002:78). Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* organisasi.

Menurut Robbins (2006:108) kinerja adalah sebagai fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu prestasi kerja. Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain prestasi kerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel (2003), bahwa : ”kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu”.

3. METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Instansi Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar Kota Makassar mulai pada bulan September 2018 sampai bulan Oktober 2018.

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey yang datanya dikumpulkan dari sampel atau populasi untuk mewakili seluruh populasi. Diperkuat oleh Singarimbun dan Efendi (1989:3), penelitian *survey* adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama, sebagaimana juga dikatakan oleh Sugiono bahwa penelitian *survey* mengkaji populasi yang besar maupun yang kecil dengan menyeleksi serta mengkaji sampel yang dipilih dari populasi, untuk menemukan insiden, distribusi dan interelasi dari variabel-variabel sosiologis dan psikologis berdasarkan bentuk permasalahannya.

Populasi dalam data penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar yang berjumlah 108 orang. Sampel adalah merupakan bagian terkecil dari suatu populasi, atau merupakan himpunan unit observasi yang memberikan keterangan yang diperlukan oleh suatu studi. Maka sampel yang dibutuhkan penulis sekitar 52 orang.

Menurut Arikunto (2010: 134), Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih dari ukuran populasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Survei, Angket Kuesioner, Wawancara, dan Dokumentasi.

a. Defenisi Operasional.

1) Variabel Tidak Terikat (Independen)

- a) Variabel (X_1) Gaya kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka diarahkan untuk mencapai tujuan. Indikator-Indikator dari variable Gaya kepemimpinan : a)Direktif, b) Konsultatif, c) Parsipatif dan d) Delekatif.
- b) Variabel (X_2) adalah kompetensi yaitu kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Indikator-Indikator dari variable Kompetensi : a) Pendidikan Formal, b) Pelatihan Teknis, c) Pengalaman kerja, d) Sikap.
- c) Variabel (X_3) adalah Motivasi kerja yaitusuatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang didalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan didalam menghadapi rintangan. Indikator-Indikator dari variabel Motivasi : a) Kebutuhan Dasar, b) Tanggung jawab, c) Lingkungan kerja dan d) Motivasi Spritual.
- d) Variabel (X_4) adalah Budaya Organisasi yaitu sekumpulan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi Indikator-Indikator dari Variabel Budaya Organisasi; a) Nilai-nilai, b) Disiplin Kerja, c) Prosedur Kerja.

2) Variabel Terikat (Dependen)

Variabel (Y) adalah Kinerja, yaitu suatu prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas serta sikap pegawai dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan atau sesuai *job description*, indikator meliputi : a) Membuat rencana kerja/target kerja, b) Kuantitas kerja, c) Kualitas Kerja, d) Kerja sama yang harmonis dan e) Tanggung Jawab.

b. Metode Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil kuesioner. Di samping itu analisis ini digunakan untuk menggambarkan secara mendalam variabel-variabel yang diteliti yaitu : Variabel Kompetensi, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Aparatur Sipil Negara.

b. Analisis Statistik Inferensial

Teknik analisis statistik inferensial yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Digunakan untuk mengetahui pengaruh tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dalam hal ini Kompetensi, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Aparatur Sipil Negara. Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \text{ (error)}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X1 = Kompetensi

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Budaya Organisasi

β_1 - β_3 = Koefisien Regresi

e_i = Faktor Kesalahan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai probabilitas baik untuk uji secara parsial. Secara umum hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha: Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

$P \leq 0,05$, maka Ho ditolak

$P > 0,05$, maka Ho diterima

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik analisis statistik regresi linier berganda, dari hasil olahan komputer sub program SPSS for Windows yang akan dipaparkan melalui tabel-tabel signifikansi, berikut penjelasan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan.

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien regresi. Hasil pengujian pada Tabel 8 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

Tabel Pengujian Hipotesis

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Regresi				Keterangan
			B	Beta	t -hit	p-value	
H1	Gaya Kepemimpinan	Kinerja	0.268	0.174	2.351	0.028	Signifikan
H2	Kompetensi	Kinerja	0.390	0.321	2.708	0.011	Signifikan
H3	Motivasi	Kinerja	0.413	0.414	2.997	0.004	Signifikan
H4	Budaya Organisasi	Kinerja	0.458	0.370	3.048	0.004	Signifikan

R = 0.860

R-Square = 0.740

F = 33.492 Sig = 0.000

Persamaan regresi $Y = 0,423 + 0,268X_1 + 0,390X_2 + 0,413X_3 + 0,458 X_4 + \epsilon$

Sumber: data diolah

Dari keseluruhan model empat pengaruh langsung yang dihipotesiskan, semua pengaruh signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 8 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan menunjukkan semakin efektif gaya kepemimpinan dirasakan maka kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar Sulawesi Selatan juga akan semakin meningkat.
- Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan menunjukkan bahwa semakin baik ataupun semakin sesuai kompetensi yang dimiliki pegawai dengan pekerjaannya maka mendorong peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar Sulawesi Selatan.
- Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai maka kinerja akan semakin baik pula.

- d) Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dirasakan maka kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar Sulawesi Selatan juga akan semakin meningkat
- e) Motivasi mempunyai dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar Sulawesi Selatan dengan nilai koefisien sebesar sebesar 0,414.
- f) Uji F Signifikan dengan Sig < 0,05, Artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi pada tempat penelitian atau hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar Sulawesi Selatan.
- g) R Square menghasilkan nilai sebesar 0,740, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi di tempat penelitian sebesar 74,0% dan sisanya sebesar 26,0% merupakan fakta diluar kemampuan peneliti atau masih adanya hal-hal yang peneliti tidak masukkan sebagai indikator dari masing-masing variabel penelitian.

b. Pembahasan

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gayakepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Perkebunan Nusantara XIV secara parsial dan simultan.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa gaya konsultatif merupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari variabel gaya kepemimpinan, hal ini dapat dilihat pada tempat penelitian pada saat diadakannya rapat terdapat proses pengambilan keputusan yang keputusannya diadakan konsultasi terhadap pegawai yang akan diberikan tanggungjawab dalam pelaksanaan tugasnya, hal tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar Sulawesi Selatan.

Sejalan dengan penjelasan dalam Al-Qur'an QS.An-Nisaa, ayat 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya :

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Maksud pengertian penjelasan ayat diatas menerangkan bahwa pimpinan harus kita patuhi, berkoordinasi dan bersinergi dalam menjalankan tugas pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan untuk dapat kita kerjakan sebaik-baiknya dalam suatu organisasi.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang digunakan/diterapkan maka kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar Sulawesi Selatan, juga akan semakin meningkat. Yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Ruang Lingkup Pemerintah Kota Makassar.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa pelatihan teknismerupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari variabel kompetensi, hal ini dapat dilihat pada pelaksanaan pencarian dan pertolongan di lapangan bahwa dengan pengembangan pelatihan teknis yang sesuai bidangnya akan mempercepat proses evakuasi korban, hal ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar Sulawesi Selatan.

Sejalan dengan penjelasan dalam Al-Qur'an QS.Thaha, ayat 114 :

فَتَعَالَى اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا

Artinya :

Maka Maha Tinggi Allah Raja Yang sebenar-benarnya, dan janganlah kamu tergesa-gesa membaca Al Qur'an sebelum disempurnakan mewahyukannya kepadamu, dan katakanlah: "Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan."

Maksud pengertian penjelasan ayat diatas menerangkan bahwa didalam suatu pekerjaan yang kita lakukan sebaiknya kita dituntut untuk memiliki pendidikan formal yg relevan dengan posisi bidang pekerjaan, dibutuhkan pelatihan teknis, pengalaman kerja dan sikap kerja yang baik untuk menuju SDM yang profesional dalam tugas pokok dan fungsinya.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar Sulawesi Selatan, juga akan semakin meningkat.

3) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwatanggung jawab merupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari variabel motivasi, hal ini dapat dilihat pada pemberian tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan bahwa dalam mengemban tugasnya bawahan selalu memberikan update laporan kepada atasan sebagai bentuk tanggung jawab pelaksanaan tugasnya, hal ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar Sulawesi Selatan.

Sejalan dengan penjelasan dalam Al-Qur'an QS. AT Taubah, ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :

Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Maksud pengertian penjelasan ayat diatas menerangkan bahwa didalam pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan dasar, kita di tuntut untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab baik di lingkungan kerja eksternal (lapangan) maupun bekerja dalam lingkungan kerja internal (kantoran), tetap bekerja bersungguh-sungguh di dorong dengan motivasi spiritual yang menimbulkan etos dan semangat kerja yang baik.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar Sulawesi Selatan, juga akan semakin meningkat.

4) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pemerintah Kota Ternate.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai-nilai merupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari variabel budaya organisasi, hal ini dapat dilihat pada jam masuk kerja diawal waktu yang telah ditetapkan dan pulang bekerja sesuai dengan waktunya, apabila terlambat masuk kerja dan pulang sebelum waktunya maka akan diberikan sanksi yang tegas oleh pimpinan sesuai dengan aturan yang berlaku, hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar Sulawesi Selatan. Sejalan dengan penjelasan dalam Al-Qur'an QS. Al Hujurat, ayat 13 :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya :

Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.

Maksud pengertian penjelasan ayat diatas menerangkan bahwa didalam suatu organisasi dibutuhkan saling mengenal satu sama lain guna menjalin dan menciptakan nilai-nilai organisasi

sehingga menimbulkan disiplin kerja yang baik guna melahirkan prosedur kerja yang professional pada suatu organisasi.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasidirasakan, maka kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar Sulawesi Selatan, juga akan semakin meningkat.

5) Pengaruh Motivasi berpengaruh Dominan terhadap Kinerja.

Hasil Penelitian ini yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan(dominan) terhadap kinerja DPK Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Provinsi Sulawesi Selatan.

Fakta di tempat penelitian yang dapat memperkuat temuan penelitian ini bahwa variabel motivasi yang memiliki empat indikator yakni 1) Kebutuhan dasar, yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, 2) tanggung jawab, yang harus dilaksanakan sebagai abdi negara memberikan dorongan moral akan bekerja lebih baik, 3) lingkungan kerja, yang baik dan nyaman mendukung profesionalisme kerja yang efektif, efisien, handal, aman dan tepat waktu, dan 4) motivasi spiritual pada jasa kemanusiaan yang membangkitkan semangat patriotisme agar bekerja secara professional untuk menolong sesama manusia baik yang mengalami musibah ataupun kecelakaan. Hal ini menunjukkan variabel motivasi yang berpengaruh paling dominan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar Sulawesi Selatan.

5. KESIMPULAN

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan semakin efektif gaya kepemimpinan dirasakan maka kinerja pegawai di Kantor PencariandanPertolongan Makassar Sulawesi Selatan juga akansemakinmeningkat.
- b. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan bahwa semakin baik ataupun semakin sesuai kompetensi yang dimiliki pegawai dengan pekerjaannya maka mendorong peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Pencarianda nPertolongan Makassar Sulawesi Selatan.
- c. Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap, ini menunjukkan bahwa bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai maka kinerja akan semakin baik pula.
- d. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dirasakan maka kinerja pegawai di Kantor Pencariandan Pertolongan Makassar Sulawesi Selatan juga akan semakin meningkat.
- e. Motivasi mempunyai dominan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pencariandan Pertolongan Makassar Sulawesi Selatan, karena variabel motivasi diukur dengan empat indikator yakni, kebutuhan dasar, tanggungjawab, lingkungan kerja, motivasi spiritual.

6. REFERENSI

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Boulter, N. dkk, 2003. *The Art of HRD: Manusia dan Kompetensi*. Percetakan Gramedia. Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2001. *Manajemen strategi*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu S.P. (1999). *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Herjanto, Eddy. 2003. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Cetakan ketiga. PT. Grasindo. Jakarta
- Kadarisman. M. 2018. *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior. Fifth Edition*. Irwin McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Rosda Karya. Bandung.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba empat. Jakarta :
- Nikpour, Amin. 2017. *Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi: Mediasi Peran Komitmen Organisasi Karyawan. International Journal of Organizational Leadership* 6 (2017) 65-72. AIMI Jurnal Internasional. Iran

Competitiveness

p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: xxxx-xxxx

Vol. 8, Nomor 1 | Januari – Juni, 2019

- Nimran, Umar. 2004. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ketiga. CV. Citra Media: Surabaya.
- Peraturan Pemerintah, Nomor: 39 Tahun 2009 tentang *LPNK Badan SAR Nasional*.
- Peraturan Pemerintah, Nomor: 21 Tahun 2000 tentang *Pencarian dan Pertolongan*.
- Peraturan Presiden RI, Nomor: 99 Tahun 2007 tentang *LPND Badan SAR Nasional*.
- Robbins Stephen P. 2001. *Organizational Behavior* 9th. Jilid 2. Upper Saddle River Prentice-hall Inc. New Jersey.
- Runi, Ishakdkk. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi, Komitmen Terhadap Kepuasan dan Kinerja Dosen Pendidikan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah IX Di Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Internasional. e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 7. Ver. VII. (July 2017), PP 56-67. Makassar.
- Sankri, 2005. *Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia*. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Schein, Edgar H. 1992. *Organizational Cultural and Leadership Second Edition*. Jossey-Bass Publisher. San Fransisco
- Spencer LM.,& Signe Spencer, 1993. *Competence at Work, Model for Superior Performance*, John Wiley & Sons : New York.
- Suwatnodan Priansa, J Donni. 2011 *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- Tampubolon, Manahan. 2004. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Terry, George, R. 1991. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. BumiAksara. Jakarta
- Uha, Ismail Nawawi, 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Kencana, Jakarta.
- Undang-Undang ASN, Nomor 5, Tahun 2014, *Tentang ASN*.
- UU No. 29, Tahun 2014 *Tentang Pencarian dan Pertolongan*.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani S. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teorike Praktik*. PT Raja grafindo Persada: Jakarta.
- Windarwati, Dian Andi, Dkk. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara*. Jurnal Analisis, Juni 2016, Vol. 5 No. 1 : 96 – 102 ISSN 2303-100X. Makassar