Jurnal Mirai Management **Terakreditasi Nasional**
e-ISSN : 2597 - 4084**,** Volume 6 No.1 2020
Available Online at: https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai

GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN MELALUI KINERJA PADA APARATUR SIPIL NEGARA

NASRUDDIN
Program Pascasarjana STIE Amkop Makassar
Email : nasruddin@stieamkop.ac.id

ABSTRAK

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif atau hubungan. Penelitian hubungan ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian hubungan mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh Aparatur Sipil Negara Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar sebanyak 50 orang, Metode penarikan sampel dengan total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Aparatur Sipil Negara Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar,

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Aparatur Sipil Negara Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Aparatur Sipil Negara Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar melalui Kinerja

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan, Kinerja*

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi hanya akan bergerak jika kepemimpinan yang ada didalamnya berhasil dan efektif, organisasi merupakan pengelompokan orang-orang ke dalam aktivitas kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi, walaupun pekerjaannya berbeda-beda dan bermacam -macam, dengan organisasi dimaksudkan supayapekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Pengorganisasian merupakan penyusunan dan pengelompokan bermacam-macam pekerjaan, misalnya berdasarkan jenis yang harus dikerjakan, menurut urutan, sifat, dan fungsinya,waktu dan kecepatannya. Sedangkan

organisasi merupakan penugasan orang-orang ke dalam fungsi pekerjaan yang harus dilakukan agar terjadi aktivitas kerjasama dalam mencapai tujuan.
Kehadiran seorang pemimpin yang mampu memotivasi, menyamakan persepsi, menyatukan visi dan misi, sangat dibutuhkan. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan atau motivasi kepada penyuluh pertanian lapangan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja pegawainya adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri pada pegawai dalam menjalankan tugas masing-masing. Bass (2007) mengembangkan gaya kepemimpinan berdasarkan pendapat Maslow mengenai tingkatan kebutuhan manusia. Untuk memenuhi kebutuhan bawahan yang lebih tinggi seperti afiliasi, harga diri dan aktualisasi diri hanya dimungkinkan terpenuhi melalui praktik kepemimpinan transformasional. Sedangkan kebutuhan pegawai yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisik, dan rasa aman dapat terpenuhi dengan baik melalui praktik kepemimpinan transaksional. Pemenuhan kebutuhan pegawai tersebut mampu meningkatkan motivasi kerja pada pegawai sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Gibson. (2006:34).

Berdasarkan fenomena, bahwa masih banyak kinerja pegawai, kinerjanya masih perlu ditingkatkan, hal ini menujukkan bahwa kinerja yang telah dicapai masih sering menuai kritikan dan keluhan dari masyarakat atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai yang belum menujukkan kinerja yang bagus. Hal ini menunjukkan kesan bahwa kebanyakan pegawai sulit meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya diakibatkan rendahnya pemberian kebutuhan motivasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan organisasi/instansi pemerintah didalam memberikan kebijakan untuk mendorong, merangsang dan mendukung pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Mulianto (2005: 23)

Secara alamiah, setiap orang pada setiap saat selalu diliputi kebutuhan, dan sebagian besar kebutuhan itu tidak cukup kuat untuk mendorong seseorang berbuat sesuatu pada suatu waktu tertentu. Kebutuhan akan menjadi taraf intensitas yang cukup. Pemenuhan kebutuhan selalu diilhami oleh motif untuk memenuhinya. Atau dengan kata lain, motivasi dipakai untuk menujukkan suatu keadaan dalam diri seseorang yang berasal dari akibat suatu kebutuhan, Simamora (2007:18). Masalah motivasi kerja bukanlah masalah yang mudah, baik dalam memahaminya maupun bagaimana menerapkannya. Tidak mudah karena berbagai alasan dan pertimbangan yang mesti dijadikan acuan. Akan tetapi berbagai alasan dan pertimbangan yang mesti dijadikan acuan. Akan tetapi dengan motivasi kerja yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena diyakininya bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan untuk dan sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula, Siagian (2002).

e-ISSN : 2597 - 4084**,** Volume 6 No.1 2020
Available Online at: https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai

Suatu organisasi dalam melakukan pembenahan kinerja tidak terlepas dari andil pendidikan dan kompetensi dalam pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset bagi suatu organisasi dalam menghadapi dinamika kerja yang semakin maju dan berkembangkan. Pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tidak terlepas dari penerapan manajemen sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya. Atas pertimbangan tersebut, maka pimpinan organisasi mengambil suatu keputusan untuk meberikan peluang kepada setiap pegawai meningkatan kinerja melalui pengembangan kompetensi pada masing-masing unit kerja yang dibidanginya. kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain: Kualitas dan kuantitas, Output, Sikap Kooperatif, Jangka panjang waktu dan kehadiran ditempat kerja. Mathis dan Jakson, (2002:65). Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mitchel (2000) bahwa kinerja yang baik akan sangat dipengaruhi dua hal yaitu kemampuan (kompetensi) dan motivasi kerja pegawai. Dalam perkembangannya kemudian Blumberg dan pringle (2000:56) menyatakan bahwa kinerja tidak saja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi tetapi juga sangat dipengaruhi oleh situasi lingkungan kerja. Hal ini kemudian dipertegas oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sirajuddin (2001), Marwiah (2002), dan Firman (2003) yang mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang mencakup kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, disiplin, kompetensi dan lingkungan kerja.

Perguruan tinggi yang memiliki tenaga-tenaga pengajar yang berkualitas akan banyak diminati oleh masyarakat. Karena itu program untuk meningkatkan kualitas para pegawai adalah merupakan kewajiban yang tidak ditawar-tawar lagi pada saat ini dan dimasa mendatang. Perguruan tinggi yang tidak mau mengikuti arusnya perkembangan perubahan sekarang dan dimasa datang akan ditinggalkan oleh masyarakat dan lambat atau cepat akan mengalami kemunduran, yang akhirnya akan mengalami keruntuhan. Hasil pengamatan sementara pada Rektorat UIN Alauddin Makassar saat ini, kebanyakan PNS baik secara individu maupun secara kolektif kurang mendapat motivasi dari kebijakan-kebijakan pimpinan untuk meningkatkan kinerjanya, Masih banyak kinerja PNS, kinerjanya masih perlu ditingkatkan, hal ini menujukkan bahwa kinerja yang telah dicapai masih sering menuai kritikan dan keluhan dari beberapa pihak atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi PNS yang belum menujukkan kinerja yang baik.

Jurnal Mirai Management **Terakreditasi Nasional**
e-ISSN : 2597 - 4084**,** Volume 6 No.1 2020
Available Online at: https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai

Motivasi berarti memberikan dorongan, semangat dan inspirasi untuk melaksanakan aktivitas yang lebih giat dan lebih baik sesuai dengan kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial, pemberian penghargaan, rasa aman dan kebutuhan fisiologis.

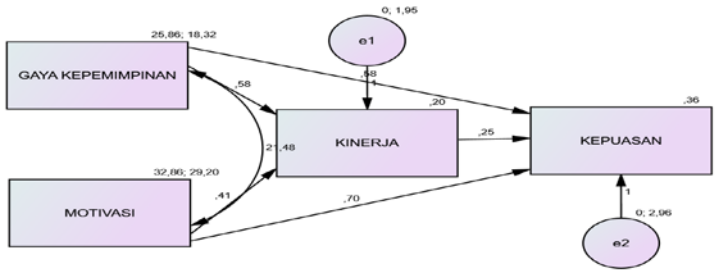
METODE PENELITIAN

Penelitian hubungan ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian hubungan mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini dilakukan pada Aparatur Sipil Negara Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Penelitian ini akan dilaksanakan selama tiga bulan mulai bulan Desember hingga Februari 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dalam hal ini jumlah keseluruhan Aparatur Sipil Negara sebanyak 50 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Pengujian Hipotesis

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur atau path analysis dengan memanfaatkan bantuan program komputer AMOS (Analysis of Moment Structures) versi 18. Analisis jalur dipilih karena dalam model penelitian (gambar di bawah ini) terdapat variabel intervening, yaitu kinerja yang memoderasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan melalui Kinerja Aparatur Sipil Negara. Hubungan tidak langsung (indirect effect) tersebut akan lebih sulit dianalisis jika menggunakan analisis regresi berganda. Tahap berikut setelah proses identifikasi model adalah mengevaluasi parameter estimasi antar variabel dimana hasilnya disajikan dalam gambar dan tabel berikut ini.



Gambar 1
Hasil Estimasi *Path Analysis*

e-ISSN : 2597 - 4084**,** Volume 6 No.1 2020
Available Online at: https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai

Tabel 1
Hasil Estimasi *Path Analysis*

Uraian	Koefisien	SE	CR	Prob.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan dan Kinerja	0.582	0.126	4,622	0.000	Sig.
Motivasi dan Kinerja	0,412	0.100	4,136	0.000	Sig.
Kinerja dan Kepuasan	0.253	0.176	3,438	0.000	Sig.

Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS 18 (2019)

Persamaan regresi yang dapat diajukan dengan melihat gambar 1 dan tabel 1 adalah sebagai berikut:

Kinerja = 0,582 Gaya Kepemimpinan + 0,412 Motivasi, Kepuasan = 0,253 Kinerja

Nilai 0.248 pada garis panah lengkung adalah korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi. Nilai korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi relatif lemah karena nilai tersebut dibawah 0.50 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berdiri sendiri.

Nilai 0,20 adalah Squared Multiple Correlation antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi dengan Kinerja (dalam SPSS dinotasikan dengan R2). Nilai ini merupakan besarnya pengaruh secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi dengan Kinerja. Sementara itu, nilai 0.36 didalam analisis regresi disebut dengan koefisien determinasi (R2), yaitu variasi variabel endogen yang dapat dijelaskan dengan variabel eksogennya. Nilai ini merupakan besarnya pengaruh secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi dengan Kinerja.

Hasil output path analysis memberi kesimpulan bahwa variabel X1 dan X2, dan Y1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y2. Maka untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung, tidak langsung dan total dari masing-masing variabel, diperlukan perhitungan dari nilai koefisien beta pada Standardized coefficients yaitu sebagai berikut :

a. Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Untuk menghitung pengaruh langsung, digunakan formula sebagai berikut:

1) Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja (koefisien a)
   X1 → Y1 = 0,582
2) Pengaruh variabel Kinerja terhadap Kepuasan (koefisien b) Y1 → Y2 = 0,253
3) Pengaruuh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan (koefisien c)
   X1 → Y2 = 0,580
4) Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja (koefisien d)
   X2 → Y1 = 0,412
5) Pengaruh variabel Kinerja terhadap Kepuasan (koefisien e) Y1 → Y2 = 0,253

6) Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kepuasan (koefisien f)
X2 → Y2 = 0,702

b. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect) / koefisien ab

Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan melalui Kinerja:
X1 → Y1 → Y2 = (0,582 x 0,253) = 0,147
Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kepuasan melalui Kinerja:
X2 → Y1 → Y2 = (0,412 x 0,253) = 0,104

c. Pengaruh Total (Total Effect) / koefisien c

Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan melalui Kinerja:
X1 → Y1→ Y2 = (0,582 + 0,253) = 0,835
Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kepuasan melalui Kinerja:
X2 → Y1→ Y2 = (0,412 + 0,253) = 0,665 (H1): Terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y1).
(H2): Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y1).
(H3): Terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan (Y2).
(H4): Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X2) terhadap Kepuasan (Y2).
(H5): Terdapat pengaruh signifikan antara Kinerja (Y1) terhadap Kepuasan (Y2)
(H6): Terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan (Y2) melalui Kinerja (Y1)
(H7): Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X2) terhadap Kepuasan (Y2) melalui Kinerja (Y1)..

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil uji secara parsial dengan uji (Path Analysis) dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Aparatur Sipil Negara Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Hasil dari uji (Path Analysis) koefisien jalur diperoleh nilai βX1=0,580 dengan tingkat probabilitas (sig) Kompensasi adalah 0,005 (p < 0,05). Hasil uji (Path Analysis) tersebut membuktikan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Aparatur Sipil Negara Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, dimana dalam penelitian ini menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara. yang maknanya adalah semakin baik Gaya kepemimpinan maka kepuasan Aparatur Sipil Negara akan meningkat.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil uji (Path Analysis) dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Aparatur Sipil Negara Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Hasil dari uji (Path Analysis) koefisien jalur diperoleh nilai βX2=0,702 dengan tingkat probabilitas (sig) Motivasi adalah 0,005 (p < 0,05). Hasil uji (Path Analysis) tersebut

membuktikan bahwa hipotesis diterima yaitu Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Aparatur Sipil Negara Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/ organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan seseorang. Tercapainya tujuan instansi atau organisasi tidak hanya tergantung peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil uji (*Path Analysis*) dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Hasil dari uji (*Path Analysis*) koefisien jalur diperoleh nilai βX1=0,582 dengan tingkat probabilitas (sig) Gaya Kepemimpinan adalah 0,005 (p < 0,05). Hasil uji (*Path Analysis*) tersebut membuktikan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara
Berdasarkan hasil uji secara parsial dengan uji (*Path Analysis*) dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Hasil dari uji (*Path Analysis*) koefisien jalur diperoleh nilai βX2=0,412 dengan tingkat probabilitas (sig) Fasilitas Kerja adalah 0,005 (p < 0,05). Hasil uji (*Path Analysis*) tersebut membuktikan bahwa hipotesis diterima yaitu Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Pengaruh Kinerja terhadap Kepuasan Aparatur Sipil Negara.
Berdasarkan hasil uji (*Path Analysis*) dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Aparatur Sipil Negara Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Hasil dari uji (*Path Analysis*) koefisien jalur diperoleh nilai βY1=0,253 dengan tingkat probabilitas (sig) Kinerja adalah 0,000 (p < 0,05). Hasil uji regression linear berganda (*Path Analysis*) tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kinerja terhadap Kepuasan Aparatur Sipil Negara Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Aparatur Sipil Negara
Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Aparatur Sipil Negara Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar melalui Kinerja. Hasil penelitian pada Aparatur Sipil Negara Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar menunjukkan nilai koefisien jalur secara tidak langsung sebesar 0,147. Hal ini ditunjukkan oleh

besar pengaruh total koefisien jalur variabel Gaya Kepemimpinan (X1) ke variabel Kepuasan (Y2) melalui variabel Kinerja (Y1) adalah sebesar 0,147, sedangkan besar koefisien jalur dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan (Y2) secara langsung adalah 0,580. Jadi terdapat koefisien yang lebih besar bahwa pengaruh total lebih besar dari pada pengaruh secara langsung (0,835 > 0,580).

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Aparatur Sipil Negara Rektorat
Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja Aparatur Sipil Negara Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar menunjukkan nilai koefisien jalur secara tidak langsung sebesar 0,104. Hal ini ditunjukkan oleh besar pengaruh total koefisien jalur variabel Motivasi (X2) ke variabel Kepuasan (Y2) melalui variabel Kinerja (Y1) adalah sebesar 0,104, sedangkan besar koefisien jalur dari variabel Motivasi (X2) terhadap Kepuasan (Y2) secara langsung adalah 0,702. Jadi terdapat koefisien yang lebih besar bahwa pengaruh total lebih besar dari pada pengaruh secara langsung (0,665 > 0,104).

REFERENSI

Achmad S.*Ruky*. *2006*. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Arep, *Ishak* dan *Hendri Tanjung*. *2003. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.

Bass. 2007. *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: Free Press.

Dessler, Gary. 1993. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga

Dessler, Gary. *1997*. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Hasibuan, Malayu. *2001*. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian. Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Istijanto*. 2006. Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia *Pustaka* Utama.

James L. *Gibson. 2006*. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.

Kartono, Kartini. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mulawarman, 2003. *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Inteligensi*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.

Mulianto, Darman, 2005. *Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM*. Penerbit Tarsito, Bandung.

Megginson, David, dkk., 1999. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Andi Yogyakarta.

Miclani, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. PT. Pustaka Utama Grafindo. Jakarta

Nawawi Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada Univercity Press.

Nugroho, Soeprapto*, 2004. Pelatian dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.*

Nitisemito, Alex. S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rusdiansyah dan Dahlan. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Makassar: Alauddin University Press.

Ranupandojo, Heidjrachman & Suad *Husnan. 2000*. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Robbins. P.S. 2002. *Prinsip-prinsip Perlaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Sardiman, A.M. 1992. *Interaksi Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: CV Rajawali

Siagian, Sondang P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Supardi dan Anwar. 2004. *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Puri Arsita Anam.

Sugiyono*. 2008*. *Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sutarto. 1991. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.

Stoner, Western., 2004. "Human Resource Management. Published by McGraw Hill", USA.

Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN. Yogyakarta.\

Syamsuddin, 2001. "Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Kabupaten Pangkep". Tesis Program Pascasarjana UMI, Tidak Dipublikasikan.

Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Thoha, Miftah. 1983. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali.

Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Undang-undang No. 16 tahun 2006 tentang Sistem penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan.

Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Widya, Puspitas, 2004. *Aplikasi Pelatihan dan pengembangan Berbasis Kompetensi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

.