

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Walikota Makassar

Hendriawan Patadungan¹, Rian Maming²

¹*Institut Kesehatan dan Bisnis Kurnia Jaya Persada¹*

²*Universitas Muhammadiyah Palopo²*

Abstrak

Keberhasilan kinerja pegawai dalam jajaran pemerintahan itu tidak terlepas dari seorang pemimpin yang mampu memberikan motivasi kepada setiap pegawainya. kepemimpinan yang baik harus didukung dengan budaya organisasi yang baik pula. Semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan didukung oleh budaya organisasi dan motivasi kerja yang baik, maka akan menciptakan pemerintahan yang baik pula dalam mengoptimalkan program kerja pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor walikota makassar. Penelitian ini dilakukan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kantor Walikota Makassar. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 8 SKPD dan menggunakan 176 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan Motivasi kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Gaya Kepmimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Copyright (c) 2022 Hendriawan Patadungan

✉ Corresponding author :

Email Address : hendripatadungan@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam era keterbukaan dan globalisasi sekarang ini, pola pikir para manajer atau seorang pemimpin seharusnya pula lebih terbuka dan transparan, terutama didalam memandang posisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Dewasa ini menganggap para SDM sebagai alat pencapai target dan tujuan perusahaan semata, sudah mulai ditinggalkan dan harus dibuang jauh-jauh, dan diganti dengan kenyataan, bahwa SDM adalah “aset perusahaan” yang harus dipelihara dan dikembangkan.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Manajemen kinerja pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerjaan untuk berhasil. Menurut Wibowo (2016: 7) manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif.

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatnya daya saing dan meningkatnya kinerja organisasi. Kinerja organisasi dewasa ini telah menjadi sorotan publik, hal ini karena timbulnya iklim demokratisasi dan

keterbukaan. Disamping itu, selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari suatu organisasi menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif. Kinerja juga didefinisikan sebagai segala hal yang kita lakukan maupun kita kerjakan agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Schermerhon *at al.* (dalam Sudaryono, 2014: 64) dalam hal ini kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan didalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu dan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun perusahaan. Disamping pengertian tersebut, kinerja atau *performance* sering disebut sebagai *outcome* yang berarti hasil akhir. Pengertian kinerja di atas antara satu dengan yang lainnya tidak jauh berbeda, tetapi justru saling melengkapi. Dengan kata lain, istilah *performance* atau *achievement*, atau *outcome* dalam konteks kinerja penggunaannya tergantung dari sudut pandang dan kondisi orang yang menggunakannya. Istilah tersebut sama-sama memiliki makna sebagai hasil dan sesuatu tindakan atau kejadian yang secara sadar direncanakan untuk menghasilkan sesuatu.

Untuk mengukur kinerja menurut Sudaryono (2014: 65), dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor prestasi misalnya: (1) mutu kerja (ketepatan, keterampilan, ketelitian), (2) kuantitas kerja (keluasan tugas, kecepatan penyelesaian tugas), (3) ketangguhan (mengikuti perintah, keselamatan, inisiatif, ketepatan waktu, kehadiran), dan (4) sikap (terhadap perubahan, kerjasama).

Perusahaan atau instansi pemerintahan yang baik harus menciptakan peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam perusahaan seperti peraturan yang berkaitan dengan disiplin. Pencapaian tujuan amat berkaitan erat dengan disiplin kerja para karyawan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, dan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang (rem) dan memperlambat tujuan pencapaian perusahaan.

Menurut Saydam (2000: 198), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi tersebut. Penerapan disiplin itu dalam kehidupan perusahaan ditujukan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Artinya, apabila setiap orang dalam perusahaan itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan. Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif kepada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan.

Dengan demikian untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik, dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, yakni: *pertama*, faktor yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, artinya berhasil tidaknya suatu organisasi, kelompok, masyarakat, peranan pimpinan sangat dibutuhkan untuk mencapai hasil sesuai dengan visi pemimpinnya, karena tanpa pimpinan yang bersangkutan tidak akan banyak berbuat. Misalnya dalam suatu organisasi buruh yang tidak puas dengan gaji yang mereka terima akan diam selama waktu tertentu hingga muncul seorang pemimpin yang dapat mengarahkan, mengarahkan organisasi buruh itu menuntut perbaikan gaji. *Kedua* faktor yang berhubungan dengan budaya organisasi, dampak budaya korporat terhadap kinerja, dapat dilihat pada beberapa contoh menurut Putti *at al.* (dalam Sudaryono, 2014: 75) perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi, seperti Singapore Airlines yang menekankan pada perubahan yang berkesinambungan, inovatif, dan menjadi yang terbaik. Baxter Internasional, salah satu perusahaan besar di dunia, memiliki budaya *respect*, *responsiveness*, dan *result*, dan nilai-nilai yang tampak disini bagaimana mereka berperilaku kepada orang lain, kepada *customer*, pemegang saham, *supplier*, dan masyarakat.

Selain itu menurut Miller (dalam Sutrisno, 2015: 4) ada beberapa butir nilai-nilai primer yang seharusnya ada pada tiap-tiap perusahaan yang jika dikelola dengan baik dapat menjadi budaya organisasi yang positif, dan akan mengakibatkan efektifitas, inovasi, loyalitas, dan produktivitas. Delapan butir nilai-nilai budaya itu ia sebut sebagai asas-asas, yaitu: (1) Asas tujuan ialah menyediakan produk atau jasa yang berkualitas dan bermanfaat bagi konsumen, dan sekaligus memberi inspirasi dan motivasi kepada karyawan perusahaan. (2) Asas konsensus ialah kebersamaan cita-cita, mimikir, dan merasakan yang dinyatakan dalam musyawarah untuk mufakat. (3) Asas keunggulan (*excellence*) ialah usaha menciptakan ketidakpuasan yang kreatif dikalangan para anggota organisasi (karyawan perusahaan), supaya perusahaan dapat mencapai keunggulan. (4) Asas prestasi (*performance*) ialah memberi penghargaan yang layak atas prestasi karyawan. (5) Asas kesatuan (*unity*) ialah perasaan satu diantara karyawan dengan para karyawan lainnya dalam perusahaan, karena adanya berbagai kesamaan-kesamaan. (6) Asas Empiri (*empiricisme*) ialah menggunakan data nyata atau statistik sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan. (7) Asas keakraban (*intimacy*) ialah saling memberikan pikiran, perasaan, dan kebutuhan emosional dan spritual di antara para anggota organisasi. Terakhir, (8) Asas integritas (*integrity*) ialah kejujuran, adil, dapat dipercaya, mampu, dan dapat diandalkan.

Perusahaan-perusahaan di Amerika yang telah menerapkan delapan nilai-nilai primer itu, dikatakan telah dapat menciptakan inovasi besar, loyalitas, dan produktivitas. Meskipun budaya organisasi dinyatakan dan dibuktikan di Jepang dan Amerika sebagai kekuatan yang ampuh terhadap keberhasilan perusahaan, tetapi para praktisi dan akademis di Indonesia pada umumnya belum tampak antusias untuk mempermasalahkannya. Budaya organisasi masih dipandang belum menduduki tempat sebagai salah satu faktor yang penting seperti strategi, motivasi, struktur, sistem imbalan, MBO, dan sebagainya. Barangkali masih banyak yang bertanya-tanya benarkah budaya organisasi berdampak pada keberhasilan perusahaan? Kita lihat bagaimana mengenai beberapa penelitian yang telah dilakukan di Indonesia dan dinegara lain mengenai kaitan antara budaya dan keberhasilan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2015: 6), budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektifitas kinerja. Sehingga perlu diberikan motivasi sebagai salah satu pemicu semangat dalam melakukan aktivitas kerja.

Menurut Fahmi (2014: 190), motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan Artinya, dengan pemberian kompensasi dan pembinaan disiplin, maka karyawan tersebut perlu diberi motivasi, agar mereka tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi perusahaan. Tujuan perusahaan akan sulit dicapai bila para karyawan tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin. Oleh sebab itu, tugas pimpinan atau perusahaan yang tidak boleh tidak harus dilaksanakan adalah terus memberikan arahan serta dukungan agar para karyawan tersebut tetap bergairah dalam bekerja dan selalu mempunyai perilaku positif dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Seorang manajer mustahil dapat memberi motivasi yang sama kepada orang yang berbeda, karena faktor-faktor yang mendorong seseorang bekerja amat berbeda satu sama lain. Hal ini dapat kita lihat dalam suatu unit kerja, ada karyawan yang selalu bekerja tekun, mempunyai potensi tinggi dan loyal terhadap perusahaan. Akan tetapi disamping itu ada pula karyawan lain yang bersikap malas bekerja, tidak mempunyai semangat untuk bekerja giat. Dalam situasi yang demikian seorang manajer harus menggunakan alat motivasi, sebagai senjata ampuh dalam menggerakkan orang-orang untuk dapat bekerja sesuai yang diinginkan.

Oleh sebab itu, kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif, dan mampu mengembangkan inovasi kinerja akan semakin baik. Untuk itu, dalam pemberian motivasi kepada para karyawan seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan khusus, karena tidak semua pimpinan (manajer) berhasil dalam pemberian motivasi kepada karyawan. Banyak (jumlah) karyawan atau pegawai kinerjanya sangat jauh dari apa yang diharapkan atau diinginkan oleh atasannya, kenapa hal ini bisa terjadi? Jawabannya adalah, karena selama ini gaya manajer (pemimpin) menekankan pada melakukan kontrol, dan memberikan pengarahan orang dan memelihara disiplin. Sementara itu, tujuan utama bawahan cenderung menyenangkan atasan dan menjaganya dari masalah dan memfokuskan pada memperbaiki atau mendekati kebutuhan konsumen. Dalam era sekarang, tugas sentral seorang manajer (pimpinan) jauh lebih penting daripada sekedar memberi perintah dan menghukum atas kegagalan.

Salah satu faktor penyebab permasalahan yang mempengaruhi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yaitu kedisiplinan di kantor walikota Makassar khususnya badan kepegawaian daerah (BKD) yang ada di kantor walikota Makassar itu sejalan dengan hasil observasi dan hasil wawancara langsung terhadap kepala bagian yang menangani kinerja pegawai. Menurut Kadir Masri selaku kepala sub. bagian umum dan kepegawaian daerah kota Makassar menyatakan untuk evaluasi kerja berdasarkan disiplin pegawai dari bulan januari-juli tahun 2016 kami sudah memberhentikan 4 (empat) pegawai negeri sipil karena tidak disiplin, artinya bahwa ada permasalahan terkait dengan gaya kepemimpinan terhadap kinerja selain itu ditahun sebelumnya 2015 yang dipecat 6 orang dan tahun 2014 juga ada yang diberhentikan sekitar 5 orang.

Dari hasil wawancara tersebut bahwa tingginya jumlah pegawai yang diberhentikan dari tiga tahun terakhir menunjukkan bahwa ada permasalahan mendasar terhadap kinerja pegawai yang ada lingkup pemerintahan khususnya bagian kepegawaian daerah di kantor walikota Makassar itu sejalan dengan pendapat kadir Masri. Sehingga hal demikian dipandang perlu untuk diperhatikan bagi seorang pemimpin demi kelangsungan organisasi kearah yang lebih baik demi mencapai tujuan bersama.

Peranan keteladanan pimpinan amat besar dalam perusahaan, bahkan ia amat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi tegaknya disiplin dalam perusahaan itu. Kenapa demikian? Jawabannya adalah karena pimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Pola budaya bangsa kita masih bersifat melihat kepada pimpinan yang diatas . Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apa pun yang dibuat oleh pimpinan akan berpengaruh kepada pola pengelolaan disiplin dalam perusahaan yang dipimpinnya.

Oleh sebab itu bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktekannya dan mempelopornya, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

Dari latar belakang uraian diatas serta melihat berbagai sumber dari jurnal baik itu pendapat para ahli dapat saya simpulkan baik buruknya suatu kinerja itu tidak terlepas dari berbagai faktor yang telah saya uraikan seperti judul penelitian saya, setiap individu amat tergantung apakah ia mempunyai keinginan atau tidak untuk dipenuhi. Sebab ketika suatu keinginan tumbuh dalam diri seseorang maka saat itu ia sebenarnya sedang mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Sehingga untuk memenuhi kebutuhan yang berupa beberapa keinginan itulah ia tidak akan segan-segan bekerja dan mau mengorbankan tenaga, pikiran dan waktu yang dipunyai.

Disinilah letak pentingnya pemberian motivasi kepada para SDM, agar mereka tetap dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki.

Dan diharapkan mereka bukan saja asal mau bekerja, tetapi juga yang terpenting adalah pekerjaannya itu sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Namun tidak terlepas dari itu semua, memerhatikan pandangan para pakar di atas dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya dalam mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja kearah yang lebih baik dipandang perlu melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

METODE

Unit analisis dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada pegawai yang ada di Kantor Walikota Makassar yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No.2 Makassar. Bermaksud mengadakan penelitian pada instansi/wilayah dalam rangka penyusunan tesis dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Makassar. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan melakukan wawancara dan mengamati para pekerja bekerja pada kantor yang terletak di kota Makassar.

Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

Sugiyono (dalam Salutondok, 2015: 849-862) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Populasi menggambarkan berbagai karakteristik subjek penelitian untuk kemudian menentukan pengambilan sampel.

Dalam Penelitian ini populasi yang akan digunakan berjumlah 403 orang yang dibagi kedalam dua unit SKPD yaitu; badan kepegawai daerah sebagai tempat uji instrumen yang pengambilan sampelnya sebanyak 30 orang setelah dilakukan uji instrumen dinyatakan valid dan reliabel selanjutnya peneliti masuk kedalam penelitian inti yang ada di sekretaris daerah pengambilan sampel sebanyak 176 orang.

Adapun metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut :

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

di mana:

n = Number of samples (jumlah sampel)

N = Total population (jumlah seluruh anggota populasi)

e = Error tolerance (toleransi terjadinya galat, taraf signifikansi dan lazimnya 0,05) → (e^2 = pangkat dua)

Maka:

$$n = N / (1 + N(e^2))$$

$$n = 315 / (1 + 315(0.05^2))$$

$$n = 176$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengukuran Goodness Of Fit (GOF)

Evaluasi terhadap kesesuaian seluruh model (*overall model fit*) didapatkan melalui tahapan penilaian dengan menggunakan penilaian output dan *fit* dengan salah satu atau lebih *goodness of fit* (GOF) pengukuran GOF menghubungkan input aktual atau matriks yang diobservasi (kovarian atau korelasi) model diprediksi dan diusulkan.

Tabel 1

Goodness of Fit/Model Penelitian

GOF	Rekomendasi	Evaluasi Model	Hasil Penelitian
Ukuran Kecocokan Mutlak			
Chi Square	Lebih Besar dari (P>0,05) Lebih Baik	<i>Poor fit</i>	1506.20 0.00
RMSEA	< 0,05	<i>Good fit</i>	0,018
ECVI	ECVI < ECVI for Saturated dan ECVI for Independent model	<i>Good fit</i>	8.90 < 15,75 < 165.40
NCP	< NCP 0.0 -160.38	<i>Poor fit</i>	68.93
Ukuran Kecocokan Inkremental			
NNFI	0.9	<i>Good fit</i>	0.99
NFI	0.9	<i>Fit Marginal</i>	0.95
CFI	0.9	<i>Good fit</i>	0.99
RFI	0.9	<i>Fit Marginal</i>	0.95
Ukuran Kecocokan Parsimoni			
Normed Square (X ₂ /df)	Chi- (X ₂ /df < 2)	<i>Good fit</i>	1.5043
PNFI	> 0-1	Lebih besar lebih baik	0.91
AIC	AIC < Saturated AIC/CAIC	<i>Good fit</i>	1556.93 < 2756.00 < 8502.93
CAIC	CAIC < Independen AIC/CAIC	<i>Good fit</i>	2015.68 < 28841.57 < 29162.44

Sumber: Hasil perhitungan Lisrel, 2017

Goodness Of Fit Penelitian

Uji Kecocokan Mutlak

a. Chi-Square

Nilai *Chi-Square* yang dihasilkan dalam model ini yaitu sebesar 1506.20 dengan nilai *degree of freedom* sebesar 1268 sedangkan nilai probabilitasnya sebesar 0.00 atau dapat diartikan bahwa model yang ada tidak *fit*.

b. RMSEA

Nilai RMSEA dalam model ini sebesar 0.018, sedangkan suatu model indikasikan dan dapat dikatakan baik apabila memiliki RMSEA senilai kurang 0.05 (RMSEA<0.05) merujuk pada hal tersebut maka model penelitian ini dinyatakan model yang *good fit*.

c. ECVI

Expected cross validation index digunakan untuk menilai kecocokan suatu model dengan sampel tunggal apabila diaplikasikan pada data lain dengan ukuran sampel maupun populasi yang sama. Suatu model dikatakan baik apabila memiliki nilai ECVI yang kecil. Nilai ECVI pada model ini sebesar = 8.90 sedangkan nilai ECVI for Saturated Model = 15.75 dan ECVI for Independence Model = 165.40 model dalam sebuah penelitian dikatakan *fit* atau baik karena memiliki nilai ECVI yang lebih kecil atau kurang dari nilai ECVI for Saturated Model dan ECVI for Independence Model.

d. NCP

Penilaian NCP didasarkan pada perbandingan dengan model lain semakin kecil nilai semakin baik. Model ini memiliki nilai NCP sebesar 68.93 dengan

confidence Interval for NCP 0.0 sampai 160.38 sehingga dapat dikatakan model ini sudah baik

Uji Kecocokan Inkremental

a. CFI

Suatu model dikatakan *good fit* apabila memiliki nilai CFI lebih besar atau sama dengan 0.9, karena hasil *fit* yang didapatkan mencapai 0.99 jadi dapat disimpulkan model CFI ini dapat dinyatakan sebagai model yang *good fit*.

b. RFI

Nilai RFI berkisar antara 0 sampai 1, model RFI menunjukkan bahwa penelitian ini menghasilkan nilai 0.95 berdasarkan pengukuran tersebut maka model ini dinyatakan *fit marginal* karena nilai yang ditunjukkan ≤ 0.9 yang dapat diartikan model ini mendekati model yang baik.

c. Uji Kecocokan Parsimoni

a) Normed *Chi-Square*

Normed *chi-square* merupakan rasio antara *chi-square* dibagi *degree of freedom* (df) dengan hasil menunjukkan 1268 dengan batas bawah 1.0 batas atas 2.0 atau 3.0 dan yang lebih longgar 5.0 dan dengan hasil yang didapat maka hasil ini menunjukkan model yang *fit/model fit*

b) PNFI (*Parsimonious Normed Fit Index*)

Nilai yang didapatkan pada uji PNFI *parsimonious normed fit index* yakni 0.91 dengan semakin tinggi yang didapatkan sudah dapat menunjukkan hasil ini sebagai model *fit*.

c) AIC (*Akaike Information Criterion*)

Uji AIC adalah ukuran relatif kebaikan *fit* dari model statistik. AIC merupakan sarana untuk perbandingan *fit* dari model statistik. AIC merupakan sarana untuk perbandingan antara model tersebut agar dapat dikatakan sebagai model yang tepat, AIC mampu menunjukkan seberapa tepat model tersebut dengan data yang kita miliki secara mutlak, nilai AIC pada model ini adalah 1556.93 sedangkan nilai *saturated* AIC dan CAIC adalah 2756.00 dan 8502.93 nilai AIC yang lebih kecil dari nilai *saturated* AIC dan CAIC menunjukkan bahwa model *fit*.

d) CAIC (*Consistent Akaike Information Criterion*)

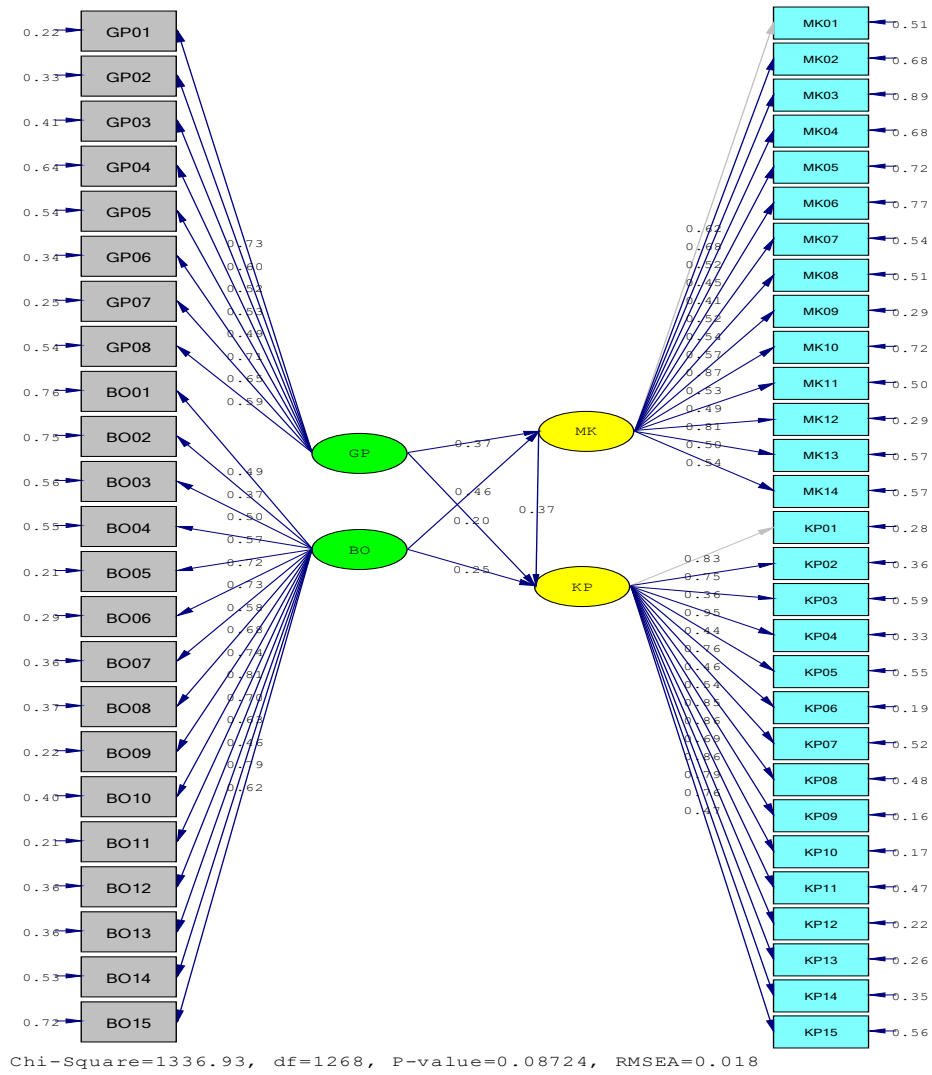
Nilai *consistent akaike information criterion* (CAIC) yang positif dan lebih kecil menunjukkan parsimoni yang lebih baik sehingga digunakan untuk perbandingan antar model. Pengukuran model menghasilkan nilai sebesar 2015.68 di mana nilai ini lebih kecil dari nilai *independence* AIC dan CAIC yang masing-masing sebesar 28945.57 dan 29162.44, berdasarkan hasil pengukuran tersebut maka model dinyatakan *fit*.

Berdasarkan hasil pengukuran uji kecocokan yang telah dilakukan, hanya terdapat 2 pengukuran dengan hasil *poor fit* yaitu *chi-square* dan NCP. Sedangkan selebihnya menunjukkan hasil pengukuran model sudah sangat baik dan sesuai dengan standar tingkat kecocokan yang dapat diterima. Merujuk pada hal tersebut dan nilai CR, VE serta pengukuran GOF lainnya telah memenuhi standar kesesuaian maka secara umum model pengukuran telah memenuhi persyaratan uji kecocokan dan hasil interpretasi hasil estimasi pun dapat dilakukan sebagai langkah selanjutnya.

Berikut ini adalah path diagram hasil *standardized solution* model dan output *t-value* dari perhitungan Lisrel.

Gambar
standardized solution

.2.1



Berdasarkan gambar 1 di atas, dapat dilihat bahwa nilai loading faktor antara variabel satu dengan lainnya bernilai positif. Hal ini dimungkinkan terjadi karena variabel lainnya dianggap saling mempengaruhi oleh para responden dalam penelitian ini. Sedangkan gambar 1 di atas menunjukkan bahwa semua hipotesis yang nilai *t-value* lebih dari 1.960, seperti variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerjadengan nilai sebesar $4.46 > 1.960$, variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar $2.46 > 1.960$, variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerjadengan nilai sebesar $5.35 > 1.960$, variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar $2.97 > 1.960$, variabel motivasi kerjaterhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar $3.75 > 1.960$ menunjukkan hasil yang memiliki hasil pengaruh signifikan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis pertama (H_1) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Walikota Makassar karena angka yang di dapat sebesar 4.26 melebihi nilai kritis *t-value* sebesar 1.96 dan uji hipotesis menerima H_1 dan menolak H_0 .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Monce Brury (2016), dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh *t* hitung sebesar 11,466 dengan probabilitas (*p value*) 0,000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%) dengan demikian disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota terbukti secara signifikan. Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dimana tiga tahun terakhir mulai dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 sebanyak 15 orang yang diberhentikan. ini berarti ada permasalahan mendasar terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor walikota Makassar.

Sebagai seorang pemimpin dipandang perlu melakukan proses komunikasi secara terbuka dengan para pegawainya untuk menciptakan visi bersama sebagai kekuatan pendorong demi menciptakan kinerja lebih baik kedepannya, disinilah peranan seorang pemimpin dalam instansi pemerintahan khususnya yang ada di kantor walikota Makassar harus mampu menjadi teladan bagi para pegawainya, sehingga para pegawai mau bekerja secara tulus dan ikhlas.

Berhasil atau tidaknya instansi pemerintahan dalam menjalankan program kerja sangat ditentukan oleh kepemimpinan. ini sejalan dengan pendapat Brown (dalam Sudaryono) pemimpin bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan pekerjaan, sebaliknya kesuksesan dalam memimpin sebuah instansi keberhasilan seseorang mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan atau menjalankan visinya selain itu adanya koordinasi yang baik antara pemimpin dan bawahannya demi mencapai tujuan bersama.

2. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis kedua (H_2) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai karena angka yang didapat sebesar 5.26 melebihi nilai kritis *t-value* sebesar 1.96 dan uji hipotesis menerima H_2 dan menolak H_0 . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fauzy *et al.* (2016) dari hasil perhitungan *t* hitung ($2,363 > t$ tabel $1,697$) atau sig t $0,025 < 0,05$, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mengikat para karyawan yang bekerja didalamnya untuk berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang ada. Apabila pengertian ini ditarik kedalam organisasi, maka seperangkat norma sudah menjadi budaya dalam organisasi sehingga pegawai harus bersikap dan bertingkah

laku sesuai dengan budaya yang ada tanpa merasa terpaksa. Keberadaan budaya dalam organisasi akan menjadi perekat dan pedoman dari seluruh kebijakan perusahaan serta tuntutan operasional bagi aspek-aspek lain didalam organisasi.

Berdasarkan hasil pembahasan hipotesis diatas, maka dapat disimpulkan bawa budaya organisasi di kantor Walikota Makassar mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Keadaan tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Kinicki budaya organisasi adalah perkat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Menurut Purwanto budaya organisasi adalah pola sikap perilaku anggota dilingkungan internal organisasi yang terkait dengan unsur-unsur, nilai, keyakinan, dan asumsi dalam menjalankan organisasi.

3. Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis ketiga (H_3) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja karena angka yang didapat sebesar 4.46 melebihi nilai kritis *t-value* sebesar 1.96 dan uji hipotesis menerima H_2 dan menolak H_0 . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Luis Wayan Gede Supartha *et al.* (2016) nilai koefisien regresi variabel motivasi ke kinerja sebesar 0.313, dengan tingkat signifikansi $0.028 < 0.05$. Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku yang akan ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain atau karyawan. Dalam kehidupan berorganisasi setiap pemimpin dituntut untuk melakukan pemberian motivasi kepada setiap bawahan ini perlu dilakukan demi meningkatkan kinerja pegawai. Karena dengan pemberian dorongan (*Movere*) atau pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya mencapai kepuasan. Dalam pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap manusia perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kurang-kekurangan. Sehingga dalam pemberian motivasi kepada bawahan yang ada di kantor walikota Makassar seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan khusus, karena tidak semua pemimpin (manajer) berhasil dalam melakukan pemberian motivasi kepada setiap pegawai dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Karena berhasil tidaknya kinerja pegawai itu tidak terlepas dari seorang pemimpinnya dengan pemberian motivasi kepada bawahan diharapkan meningkatkan kinerja dan hasil yang baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pembahasan hipotesis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan di kantor Walikota Makassar mempunyai pengaruh terhadap Motivasi kerja keadaan tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Siagian (dalam Garini, 2016). Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberi kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi bersangkutan. Oleh karena itu pemberian motivasi kepada SDM sangat penting, agar mereka tetap dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki.

4. Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis keempat (H_4) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja karena angka yang didapat sebesar 5.35 melebihi nilai kritis *t-value* sebesar 1.96 dan uji hipotesis menerima H_4 dan menolak H_0 . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Latibet *et al.* (2016) nilai koefisien regresi motivasi terhadap organisasi sebesar 0,0223, t hitung $(2.290) > t$ tabel $(1,666)$ atau $\text{sig } t(0,025) < 0,05$. Bahwa budaya organisasi dapat ditingkatkan dengan memperkuat budaya yang sudah ada guna meningkatkan kinerja pegawai, antara lain dengan cara mengadakan sosialisasi lebih mendalam mengenai visi, misi, nilai-nilai, serta peraturan yang berlaku dalam pemerintahan. Budaya organisasi merupakan nilai,

keyakinan, perilaku, peraturan yang dipedomani atau disepakati secara bersama dalam instansi untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan dalam rangka pemecahan masalah-masalah organisasi. Artinya budaya organisasi yang ada khususnya pada kantor walikota Makassar merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakkan orang-orang yang ada dalam instansi pemerintahan tersebut untuk melakukan aktivitas kerja. Dengan budaya organisasi yang kuat sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja pegawai yang ada di kantor walikota Makassar. Dalam pemberian motivasi sebenarnya memiliki makna bahwa setiap pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya seseorang itu bekerja dengan baik atau tidak menjalankan tugas dengan benar atau tidak bukan hanya didorong oleh faktor-faktor rasio (pikiran) semata tetapi juga kadang dipengaruhi oleh faktor emosi (perasaan), faktor tersebut dipandang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi, supaya mendorong para karyawan untuk mencapai prestasi atau produktivitas yang lebih baik. Karena budaya organisasi yang baik akan berpengaruh besar terhadap perilaku dan efektivitas kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pembahasan hipotesis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di kantor Walikota Makassar mempunyai pengaruh terhadap Motivasi kerja keadaan tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Siagian (2012) motivasi sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis kelima (H_5) memperlihatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi motivasi kerja hasilnya adalah 3.10 sehingga memiliki pengaruh yang signifikan karena hasil ini lebih besar dari nilai kritis *t-value* (1.96) maka penulis menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mediasi motivasi kerja antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan dan artinya dalam uji kelima ini penulis menerima H_5 dan menolak H_0 .

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh brury *et al.* Dari hasil perhitungan SPSS terlihat bahwa nilai F hitung adalah sebesar 97,603 ($p\text{-value} = 0$). Nilai probabilitas ($p\text{ value}$) = 0 (nol) tersebut lebih kecil dari nilai alpha (0.05) maka dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sesuai yang dikemukakan oleh Wibowo (2016) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Artinya suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah suatu yang diharapkan oleh organisasi dapat berupa pelayanan yang baik serta meningkatnya program kerja. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan sebagai kinerja performa organisasi menurut Sudarmayanti (2015) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis keenam (H_6) memperlihatkan bahwa variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi motivasi kerja hasilnya adalah 3.32 sehingga memiliki pengaruh yang signifikan karena hasil ini lebih besar dari nilai kritis *t-value* (1.96) maka penulis menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa mediasi motivasi kerja antara gaya budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan dan artinya dalam uji keenam ini penulis menerima H_6 dan menolak H_0 . Dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maramis *et al.* bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Sesuai yang dikemukakan oleh Kinicki (dalam Maramis, 2013) budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi artinya suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang dapat disatukan dalam satu kekuatan organisasi sehingga disinilah pentingnya perekat sosial.

7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis kedua (H_7) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai karena angka yang didapat sebesar 3.75 melebihi nilai kritis *t-value* sebesar 1.96 dan uji hipotesis menerima H_2 dan menolak H_0 . Motivasi kerja merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin dan keberhasilan instansi pemerintah di Kantor Walikota Makassar demi terlaksananya program kerja. Dalam pemberian motivasi kepada setiap pegawai diharapkan bisa menjadi salah satu kekuatan untuk menciptakan kinerja yang lebih baik bagi tiap individu. Karena tanpa motivasi akan memicu menurunnya semangat dan gairah kerja selain itu berkembangnya rasa tidak puas. Selain itu, motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para pegawai yang ada di kantor walikota Makassar untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Dengan demikian motivasi sangat berperan penting dalam pencapaian kinerja karena setiap sumber daya manusia (SDM) sangat perlu untuk diberikan motivasi supaya motivasi itu betul-betul menjadi tepat sasaran. Berdasarkan hasil pembahasan hipotesis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di kantor Walikota Makassar mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian salutondok *et al.* Menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai *t* hitung 2.201 dengan signifikan sebesar 0.035, karena *t* hitung > *t* tabel ($2.201 > 1.688$) maka secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sesuai dengan yang dikemukakan dalam jurnal salutondok (2015) bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri yang mendorong seseorang untuk dapat melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin dan ingin mendapatkan hasil yang sebaik mungkin pula.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang sudah diolah, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Walikota Makassar yang dimediasi oleh motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan karena menunjukkan hasil yang lebih tinggi dari nilai *t-value* yakni $3.10 > 1.960$, sehingga hasil ini menunjukkan pengaruh positif maka uji hipotesis ini menerima H_5 dan menolak H_0 . Pengaruh variabel budaya organisasi pada kinerja pegawai yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja di Kantor Walikota Makassar memiliki pengaruh yang signifikan karena menunjukkan hasil yang lebih tinggi dari nilai *t-value* yakni $3.32 > 1.960$, sehingga hasil ini menunjukkan pengaruh positif maka uji hipotesis ini menerima H_6 dan menolak H_0 . Berdasarkan hasil penelitian dan data yang sudah diolah, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang di Kantor Walikota Makassar memiliki pengaruh yang signifikan karena menunjukkan hasil yang lebih tinggi dari nilai *t-value* yakni $3.75 > 1.960$, sehingga hasil ini menunjukkan pengaruh positif maka uji hipotesis ini menerima H_7 dan menolak H_0 .

Referensi :

- Wibowo., (2016), *Manajemen Kinerja*, cetakan sepuluh, Jakarta: Rajawali Pers.
- Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Pengaruh Kepemimpinan. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol 4 No.1: 1-16.
- Fauzy, M., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan. Journal of Management*, Vol.02 No.02
- Garini, A. P. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). *Transformational leadership, organization culture & performance. Jurusan Manajemen* Volume 4.
- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Style Leadership, Motivation and Performance Employees. Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5.3, 429-454. ISSN : 2337-3067
- Haryanto, J. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Dosen. *Kepemimpinan Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Dosen*. Vol. 8 No 1, ISSN 2252-826
- Ismail, H., & Rahmawati, R. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Leadership style, motivation, job satisfaction*. Vol. 2, Nomor 1
- Latib., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Organizational Culture, Leadership Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance. Journal Of Management*, Volume 2 No.2
- Maramis, E. (2013). Kepemimpinan, Budaya Organisasi,, dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Cabang Manado. *kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kinerja karyawan*. Vol.1 No.4: 955-963. ISSN 2303-1174
- Aris, M., Al Munawwarah, R., Azis, M., & Sani, A. (2021). PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI, MOTIVASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMKN 4 SOPPENG. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 1(1).
- Hasbi, H., Mulyadi, A., Mustari, M., & Ilyas, G. B. (2021). PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK, DISIPLIN KERJA, DAN KONDISI LINGKUNGAN SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 SOPPENG. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).
- Tamsah, H., Ilyas, G., Nur, Y., Yusriadi, Y., & Asrifan, A. (2021). Uncontrolled consumption and life quality of low-income families: A study of three major tribes in south Sulawesi. *Management Science Letters*, 11(4), 1171-1174.
- YASIN, S. N., Ilyas, G. B., FATTAH, M. N., & PARENDEN, A. (2021). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SOPPENG. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).
- Indriasari, D. P., & Sani, A. (2019). Pengendalian Manajemen Pupuk Subsidi. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 1(1).
- Sani, A., & Karim, A. (2022). Dampak terjadinya pandemic covid-19 terhadap penjualan minuman sarabba di Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 359-368.
- SYARIFUDDIN, S., ILYAS, J. B., & SANI, A. (2021). PENGARUH PERSEPSI PENDIDIKAN & PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR DINAS DIKOTA MAKASSAR. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2).

- Nurofik, A., Rahajeng, E., Munti, N. Y. S., Hardiansyah, A., Firmansyah, H., Sani, A., ... & Wiyono, A. S. (2021). PENGANTAR TEKNOLOGI INFORMASI. Penerbit Insania.
- Ahral, A., Ilyas, G. B., & Mulat, T. C. (2019). Pengaruh Kualitas Penyuluh Dan Pendidikan Terhadap Perilaku Hidup Bersih Dan Sehat Melalui Pemahaman Masyarakat Di Wilayah Kerja Puskesmas Caile Kabupaten Bulukumba. YUME: Journal of Management, 2(3).
- Sani, A. (2016). Penerapan Otomasi dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Sirkulasi (Circulation Services) di UPT Perpustakaan UIN Alauddin Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Firman, A., Mustapa, Z., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Relationship Of TQM On Managerial Performance: Evidence From Property Sector in Indonesia.
- Majid, A., & Sani, A. (2016). The effect of training and supervision of the head room on the performance of executive nurse room hospital surgical, hospital Tk. II Pelamonia Makassar. Jurnal Mirai Management, 1(2), 310-412.
- Sani, A. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen). Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 10(2), 1-14.
- Febrian, W. D., Diwyarthi, N. D. M. S., Pratama, I. W. A., Eddy, I. W. T., Ruswandi, W., Purba, R. R., ... & Sarjana, S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Get Press.
- Tamsah, H., Ilyas, G. B., Nur, Y., & Farida, U. (2019). The resilience of poor families and their effects on Poverty: A grounded research approach. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 21(6), 1-5.
- ISNAINI, D. B. J., DANILWAN, Y., MANSUR, D. M., ILYAS, G. B., MURTINI, S., & TAUFAN, M. Y. (2021). Perceived Distribution Quality Awareness, Organizational Culture, TQM on Quality Output. Journal of Distribution Science, 19(12), 1-14.
- Kadir, S., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2018). Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Maraja Tour Plan. Jurnal Mirai Management, 3(2), 1-17.
- Muchzen, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. YUME: Journal of Management, 2(1).
- Al Munawwarah, R., & Ilyas, G. B. (2022). Analisis Kompetensi Guru dan Sarana Prasarana terhadap Prestasi Belajar Siswa. YUME: Journal of Management, 4(3).
- Asna, F., Kadir, I., & Ilyas, G. B. (2018). PENGARUH PENGETAHUAN, PRILAKU, DAN PARTISIPASI TERHADAP PROGRAM STOP BUANG AIR BESAR SEMBARANGAN (BABS) DI DESA BOJO KECAMATAN MALLUSETASI KABUPATEN BARRU. YUME: Journal of Management, 1(3).
- Suyatna, I., Riadi, R. I., Feriyanto, I. J., Gunawan, B. I., Sasono, R. R., & Rafii, A. (2019, November). Determination of water quality condition from water samples around location of ship to ship transfer of coal in Balikpapan, East Kalimantan, Indonesia. In IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Vol. 348, No. 1, p. 012067). IOP Publishing.
- Darwis, D., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA DOSEN MELALUI PROSES PEMBELAJARAN DI AKADEMI ILMU PELAYARAN AIPI MAKASSAR. YUME: Journal of Management, 2(1).
- Faridav, U., Yusriadi, Y., & Saniv, A. (2021). The Family Hope Program (PKH) Collective Partnership among Beneficiary Families (KPM) For Healthy Living through the Clean Friday Campaign. Indian Journal of Forensic Medicine & Toxicology, 15(2).

- Gunawan, B. I. (2019, February). Socioeconomic and institutional factors affecting the sustainable development for fisheries in Bontang City, Indonesia. In IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Vol. 236, No. 1, p. 012133). IOP Publishing.
- Hidayat, A., Mattalatta, S., & Sani, A. (2020). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS SOSIAL KOTA MAKASSAR. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 202-212.
- Setiawan, I. P., Liong, H., & Sani, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 213-224.
- Supriadi, S., Sani, A., & Setiawan, I. P. (2020). Integrasi Nilai Karakter dalam Pembelajaran Keterampilan Menulis Siswa. *YUME: Journal of Management*, 3(3), 84-94.
- Gunawan, B. I. (2016). PENGARUH PROFESIONALISME, KREDIBILITAS, RESPONSIF, DAN TIM WORK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN GOWA. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 50-75.
- Muzakir, M., & Gunawan, B. I. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Keperawatan, Fasilitas Dan Minat Terhadap Kepuasan Pasien Di Ruang Rawat Inap RSU Wisata Uit Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 30-44.
- Anis, A. L., Ilyas, G. B., & Kadir, I. (2018). Pengaruh Aplikasi Sistem Manajemen Informasi Objek Pajak, Motivasi Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Aparatur Pajak di Kantor BPKD Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 48-65.
- Ermi, E., Ilyas, G. B., & Tasmin, H. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Kompetensi Sumberdaya Manusia dan Sarana Prasarana terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 1(2).
- Jumhariyani, J., Ilyas, G. B., & Munir, A. R. (2018). Persepsi Kualitas Jasa Layanan Perizinan terhadap Inovasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 266-288.
- Rasyid, A. E., Ilyas, G. B., & Azis, M. (2018). Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kualitas Kerja Pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Surasdiman, S., Ilyas, G. B., & Azis, M. (2019). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas Dan Pengetahuan Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas Batu-Batu Kabupaten Soppeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Zulkifli, A. A., Pananrangi, R., & Ilyas, G. B. (2019). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI POLITEKNIK PARIWISATA MAKASSAR. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Hatta, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kemampuan dan Sikap terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di Madrasah Aliyah Kabupaten Maros. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 1-16.
- Munir, A. R., Maming, J., Kadir, N., Ilyas, G. B., & Bon, A. T. (2019). Measuring the effect of entrepreneurial competence and social media marketing on small medium enterprises' competitive advantage: a structural equation modeling approach. In International Conference on Industrial Engineering and Operations Management. <https://www.researchgate.net/publication/335840479>.
- Kule, Y., Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Pada Amik Luwuk Banggai. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 221-239.
- Imron, A., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 1(3).

- Mubarak, A., & Darmanto, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Transformational Leadership Style, Cultural Organization, Organizational Commitment, Employee Performance*. Vol.5 No.1
- Purnama, R. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. *Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja*. Vol.7 No.14: 58-82
- Salutondok, Y., & Soegoto, A.S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *leadership, motivation, working conditions, discipline employee performance. Jurnal EMBA*, Vol.3 No.3: 849-862. ISSN 2303-11
- Satyawati, N. M. R., Suartana, I. W. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja yang berdampak pada Kinerja Keuangan. *financial performance, job satisfaction, leadership styles, organizational culture. E-Jurnal Akuntans*, 6.1: 17-32. ISSN 2302-8556
- Setyawan, A., Santoso, I., & Putri, S. A. (2013). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian pengelolaan dengan metode Partial Least Squares (PLS). *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi, PLS*.
- Sudarmayanti, W. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Loa kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. *Budaya organisasi, Kinerja Pegawai, Kantor camat Loa kulu. E-journal Administrasi Negara*, 3, (5) 2015: 1952-1966.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan. Journal "Acta Diurna"* Volume III. No.4