

## **Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komitmen Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bkpsdm Kabupaten Jeneponto**

**Khaerdar Syahrul<sup>1✉</sup>, Romansyah Sahabuddin<sup>2</sup>, Zainal Ruma<sup>3</sup>**

<sup>1\*,2,3</sup>*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Indonesia*

### **Abstrak**

Aparatur Sipil Negara memerlukan sumberdaya manusia dalam pengelolaan yang sesuai dengan penyelenggaraan program kerja pemerintah. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok aturan tata kelola kepegawaian. Badan Kepegawaian Negara (BKN) adalah salah satu lembaga pemerintah non kementerian yang memiliki kewenangan mengelola otoritas manajemen kepegawaian secara nasional. Pengelolaan program pemerintah di bidang kepegawaian bertujuan untuk menciptakan pegawai negeri sipil yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas secara profesional, adil, demokratis, kompeten, serta anti korupsi, kolusi dan nepotisme.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komitmen Kinerja

Copyright (c) 2022 Khaerdar Syahrul

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [syahrulkhaedar@gmail.com](mailto:syahrulkhaedar@gmail.com)

### **PENDAHULUAN**

Reformasi birokrasi mengubah paradigma pengelolaan kepegawaian dari konsep sentralisasi menjadi desentralisasi dengan tujuan utamanya adalah pengembangan otonomi daerah. Pengelolaan kepegawaian dengan dasar desentralisasi di Kabupaten Jeneponto menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKSPDM). Berdasarkan data kepegawaian BKSPDM tahun 2017. Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Jeneponto sebanyak 5.911 orang dengan berbagai latar belakang jabatan, golongan Pengelolaan sumber daya manusia di sebuah organisasi memerlukan kepemimpinan yang kompeten dan andal (Nurjanna dkk, 2022). Kepemimpinan kompeten dan andal dikarakterkan dengan kemampuan pemimpin dalam hal memberi arahan dan mempengaruhi pegawai untuk bekerja sesuai tujuan organisasi dengan baik (Raharjo & Nafisah, 2006).

Kepemimpinan adalah sebuah proses mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Saputra, 2018). Pada kontekstual BKPSDM Jeneponto, kepemimpinan menjadi faktor penting untuk mencapai keberhasilan pengelolaan kepegawaian menjadi indikasi adanya proses pemberdayaan (Fabio dkk, 2016) yang terjadi antara pemimpin dengan pegawainya pada organisasi BKPSDM. Proses pemberdayaan tercipta ketika seorang pemimpin

mendelegasikan otonomi dan memberikan dukungan pengembangan kepada pegawainya dalam bekerja (Ridwan & Hamelinda, 2017).

Pengelolaan sumber daya manusia di sebuah organisasi memerlukan kepemimpinan yang kompeten dan andal. Kepemimpinan kompeten dan andal dikarakterkan dengan kemampuan pemimpin dalam hal memberi arahan dan mempengaruhi pegawai untuk bekerja sesuai tujuan organisasi dengan baik. Kepemimpinan adalah sebuah proses mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Sahabuddin dkk, 2021). Pada kontekstual BKPSDM Jeneponto, kepemimpinan menjadi faktor penting untuk mencapai keberhasilan pengelolaan kepegawaian. atau atasannya (Sahabuddin, 2019). Proses pemberdayaan tercipta ketika seorang pemimpin mendelegasikan otonomi dan memberikan dukungan pengembangan kepada pegawainya dalam bekerja. Proses pemberdayaan yang terjadi pada lingkungan kerja BPKSDM di Kabupaten Jeneponto antara pemimpin kepada pegawai diprediksi akan berkontribusi pada luaran perilaku yang positif.

Kepemimpinan pemberdayaan memiliki karakteristik utama dalam mempengaruhi pegawai dengan memberikan dukungan otonomi, menjadi teladan yang baik, memberikan arahan atau perhatian lebih, dan berinisiatif (Karim dkk, 2022). Pemberdayaan adalah perilaku pemimpin yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan memberikan dukungan otonomi (pendelegasian, koordinasi, berbagi informasi, inisiatif, memotivasi, berfokus pada ujuan dan dukungan efikasi-diri), dan dukungan pengembangan (menginspirasi, memberi contoh, dan pembimbingan) kepada pegawai (Herison dkk, 2022). Pemimpin yang memberdayakan pegawainya diprediksi akan meningkatkan motivasi intrinsik dalam diri pegawai sehingga dapat bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi (Alhayra dkk, 2022).

Terdapat beberapa pendapat terkait pemberdayaan dalam meningkatkan motivasi intrinsik pegawai (Anwar dkk, 2019). Secara teoritis, individu dalam kepemimpinan pemberdayaan akan merasa kompeten dan mandiri terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga motivasi intrinsik akan meningkat. Pemberdayaan dapat diartikan sebagai kondisi kerjasama pemimpin yang mentor anggota dalam mengembangkan kemampuan dan manajemen diri yang berimplikasi pada motivasi anggota secara intrinsik (Ismail dkk, 2022). Dampak dari perilaku pemimpin yang memberdayakan akan membuat individu secara intrinsik termotivasi bekerja pada tugas, yang dicirikan dengan mereka menemukan ketertarikan pada pekerjaannya, memiliki kecenderungan untuk mencari hal-hal baru dan tantangan guna memperluas dan melatih kapasitasnya sekaligus mengeksplorasi minat dan belajar (Karim dkk, 2021).

Dalam konteks pegawai negeri sipil, individu yang memiliki motivasi intrinsik diprediksi akan berkontribusi aktif, bekerja maksimal, dan menjunjung tinggi etos kerja dalam organisasi (Dewi dkk, 2022). Seseorang dapat termotivasi secara intrinsik karena ia memperoleh kepuasan dan manfaat dari tugasnya sendiri, dibandingkan menunggu imbalan yang tidak pasti. Instansi BKPSDM, sebagai representasi pengelolaan organisasi di Kabupaten Jeneponto, harus memberikan pelayanan terbaik dalam penyelenggaraan program kerja (Ruma & Jamal, 2013). Pemimpin, dalam hal ini kepala badan, harus berupaya optimal dalam bekerja dan secara aktif memberikan kesempatan kepada pegawai dalam perumusan kebijakan organisasi dan program kerja, sehingga kebijakan tersebut mampu dipahami oleh setiap unit kerja yang

terlibat (Rahim dkk, 2022). Penelitian terkait tata kelola pemerintahan dengan variabel kepemimpinan pemberdayaan dan motivasi intrinsik pegawai negeri sipil, khususnya di BKPSDM, selama ini jumlahnya masih terbatas. Hal ini dikarenakan penelitian-penelitian sebelumnya berfokus pada aspek kebijakan publik pemerintahan dan peraturan perundang-undangan pemerintah. Keterbatasan juga terkait pada fenomena yang seringkali ditemukan dalam birokrasi pemerintahan yang terkesan kaku dan sangat birokratis (Rahman dkk, 2022). Sedangkan disisilain, pengelolaan sumberdaya manusia dalam perilaku gaya kepemimpinan pemberdayaan diprediksi mampu meningkatkan motivasi intrinsik pegawai yang dimediasi oleh pemberdayaan psikologis.

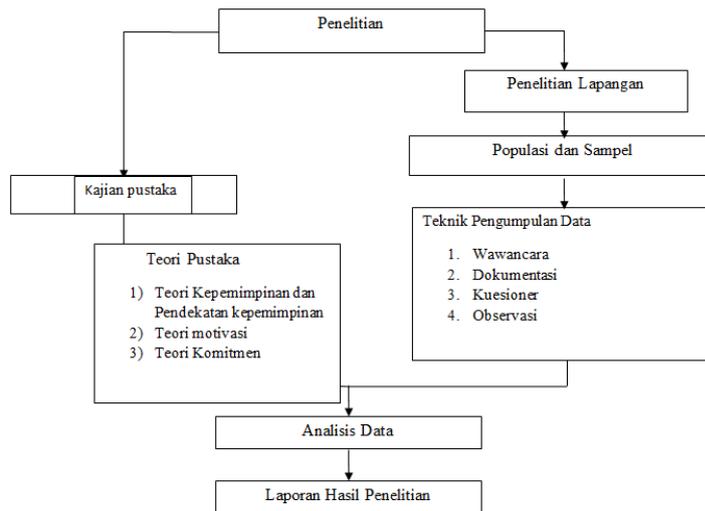
## METHODOLOGI

Penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti yang mempunyai variasi antara yang satu dengan yang lain dalam kelompok tersebut. Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat, atau nilai dari individu, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Adapun variabel penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*independent variable*) adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen (X)
2. Variabel terikat (*dependent variable*) kinerja pegawai (Y)

Untuk mencapai tujuan penelitian dibutuhkan desain penelitian yang tepat yaitu desain penelitian yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Desain penelitian merupakan perencanaan, struktur, dan strategi penelitian dalam rangka menjawab pertanyaan dan mengendalikan penyimpangan yang mungkin terjadi. Murtidan Wahyuni (2006:47). Sebuah penelitian membutuhkan suatu desain penelitian atau strategi penelitian untuk membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.

Desain penelitian berisi tentang langkah-langkah mulai dari tahap persiapan sampai pada tahap penulisan dan pelaporan hasil penelitian yang diperoleh berupa perencanaan yang memuat bagaimana memilih masalah yang diteliti dan membaca buku-buku yang relevan atau buku-buku yang ada kaitannya dengan *brand image* maupun keputusan. Selanjutnya melakukan studi pendahuluan dengan meninjau lokasi penelitian atau biasa disebut dengan pra penelitian, selanjutnya menentukan rumusan masalah yang telah ditentukan, kemudian mengumpulkan data dan menganalisa sehingga diharapkan dapat diambil suatu kesimpulan dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti.



**Gambar 1.** Skema Desain Penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKPSDM yang berjumlah 45 orang. Terdapat 4 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu berdasarkan umur, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti berikut:

**Tabel 1.** Persentase Pegawai Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi (orang)	Presentase
25-35 Tahun	11	24
36-45 Tahun	21	47
46-55 Tahun	9	20
Diatas 56 Tahun	4	9
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022.

**Tabel 2.** Persentase Pegawai berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase
<b>Laki-Laki</b>	25	56
<b>Perempuan</b>	20	44
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022

**Tabel 3.** Persentase Pegawai berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Presentase
0-5 Tahun	2	4
5-10 Tahun	10	22
>10 Tahun	33	73

<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100</b>
---------------	-----------	------------

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022

**Tabel 4.** Persentase Pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan

<b>Pendidikan terakhir</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase</b>
SMA/SMK	11	24
Diploma 3	1	2
Sarjana	19	42
Pascasarjana	14	31
<b>Jumlah</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022

### A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat menggunakan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu koesioner, suatu koesioner dikatakan valid jika pernyataan atau item pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur kusioner tersebut (Sahabuddin dkk, 2022). Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r$  tabel, jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan pengujian dari olah data dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Product Standard Solution*) 13.0 for windows, maka diperoleh  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel =3.352 (nilai  $r$  tabel untuk  $n=43$ ). Sehingga semua indikator dari variabel penelitian ini adalah valid.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *alpha*. Hasil pengujian dari reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 5.** Hasil Pengujian Reliabilitas

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Hitung Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Gaya	0,801	Reliabel
Kepemimpinan	0,815	Reliabel
Motivasi Kerja	0,816	Reliabel
Komitmen	0,893	Reliabel

Sumber: Data penelitian, 2022.

### B. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005).

**Tabel 6.** Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
Gaya Kepemimpinan	0,775	1.290
Motivasi Kerja	0,789	1.268
Komitmen	0,954	1.048

Sumber: Data penelitian, 2022.

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Berdasarkan analisis data yang menggunakan perhitungan regresi sederhana dengan program *IMB Statistical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 21, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 7.** Hasil Estimasi Regresi  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.14.126	1.664		8.488	.000
	X1	.117	.053	.222	2.203	.033
	X2	.239	.048	.495	4.956	.000
	X3	.201	.043	.425	4.679	.000

Sumber: Data penelitian, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data primer pada hasil regresi sederhana pada tabel 13 dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 0,14.126 + 0.117 + 0.239 + 0.201$$

Interpretasi persamaan regresi tersebut adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 0,14.126 artinya kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Jeneponto sebesar 0,14.216 satuan, dengan asumsi gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen dalam keadaan konstan atau tetap yang artinya bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen.
2. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,117 dengan tingkat signifikan sebesar 0,033 lebih kecil dari ( $< 0.05$ ). Hasil ini membuktikan bahwa kinerja karyawan secara langsung akan meningkat sebesar 0,117 jika gaya kepemimpinan pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Jeneponto meningkat sebesar 1% yang artinya terjadi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0.239 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari ( $< 0.05$ ). Hasil ini membuktikan bahwa kinerja karyawan secara langsung akan menurun sebesar 0.239 jika motivasi kerja pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

- (BKPSDM) Kabupaten Jeneponto meningkat sebesar 1% yang artinya terjadi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,201 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari ( $< 0.05$ ). Hasil ini membuktikan bahwa kinerja karyawan secara langsung akan meningkat sebanyak 0,201 jika komitmen pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Jeneponto meningkat sebesar 1% yang artinya terjadi hubungan antara komitmen dengan kinerja pegawai.

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah di uraikan sebelumnya menjelaskan bahwa secara simultan ketiga variabel bebas, gaya kepemimpinan, motivasi kerja komitmen berpengaruh secara signifikan. Dimana ketiga variabel berikut dapat dijelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai, di dalam pencapaian rencana kerja yang telah ditetapkan sebelumnya faktor dari seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan secara langsung, mampu berinteraksi dengan baik terhadap pegawai, menerapkan kedisiplinan di lingkungan kerja dan menjadi contoh bagi para bawahan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai pada masing-masing bidang kerja yang terdapat pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Jeneponto.
2. Motivasi Kerja dalam penelitian ini memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai, motivasi internal yang dimiliki setiap pegawai diantaranya dapat terlihat dari kematangan pribadi, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, kebutuhan pegawai dan motivasi eksternal dapat terlihat dari lingkungan kerja yang tercipta, gaji yang memadai, situasi pemerintahan yang baik dan faktor pemimpin meningkatkan kinerja setiap pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Jeneponto.
3. Komitmen Pegawai dalam penelitian ini memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai, Komitmen pegawai dapat dilihat dari segi masa jabatan, loyalitas, menghindari penyalahgunaan wewenang dan tetap pada aturan-aturan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### SIMPULAN

Gaya Kepemimpinan berpengaruh cukup besar terhadap kinerja pegawai di dalam pencapaian rencana kerja yang telah ditetapkan sebelumnya faktor dari seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan secara langsung, mampu berinteraksi dengan baik terhadap pegawai, menerapkan kedisiplinan di lingkungan kerja dan menjadi contoh bagi para bawahan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai pada masing-masing bidang kerja yang terdapat pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Jeneponto.

Motivasi Kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai, motivasi internal yang dimiliki setiap pegawai diantaranya dapat terlihat dari kematangan pribadi, tingkat pendidikan, kepuasan kerja dan motivasi eksternal dapat terlihat dari lingkungan kerja yang tercipta, gaji yang memadai dan faktor pemimpin

meningkatkan kinerja setiap pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Jeneponto.

Komitmen berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai, Komitmen pegawai dapat dilihat dari karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi dan pengalaman selama berorganisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Jeneponto.

## Referensi :

- Alhayra, A. R., Ruma, Z., & Natsir, U. D. (2022). PENGARUH FASILITAS KANTOR TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PUSKESMAS HERLANG KABUPATEN BULUKUMBA. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 303-314.
- Anwar, A., Azis, M., & Ruma, Z. (2019). The integration model of manufacturing strategy, competitive strategy and business performance quality: A study on pottery business in Takalar regency. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(5), 1-7.
- Dewi, R., Azis, M., Rauf, A., Sahabuddin, R., & Karim, A. (2022). Empowering Communities on the Feasibility of Local Chicken Livestock Business in South Sulawesi Province, Indonesia. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 11034-11045.
- Fabio, B. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap komitmen organisasi yang berimplikasi pada kinerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 2(1), 91-91. <https://doi.org/10.17358/jabm.2.1.91>
- Herison, R., Sahabuddin, R., Azis, M., & Azis, F. (2022). The Effect of Working Capital Turnover, Accounts Receivable Turnover and Inventory Turnover on Profitability Levels on the Indonesia Stock Exchange 2015-2019. *Psychology And Education*, 59(1), 385-396.
- Ismail, M., Sahabuddin, R., Idrus, M. I., & Karim, A. (2022). Faktor Mempengaruhi Keputusan Pembelian pada Online Marketplace pada Mahasiswa Universitas Hasanuddin. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 49-59. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1831>
- Karim, A., Desi, N., & Ahmad, A. (2022). Regional Public Water Company Business Plan for Sustainable Economic in Makassar City, Indonesia. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 10864-10876.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Nurjanna, S. E., Ak, M., & Romansyah Sahabuddin, S. E. (2022). *Keputusan Berwirausaha Kalangan Wanita di Kota Makassar*. Nas Media Pustaka.
- Raharjo, S. T., & Nafisah, D. (2006). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan (studi empiris pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 3(2), 69-81. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v3i2.4190>

- Rahim, S., Wahyuni, N., Anzhari, A. M., & Karim, A. (2022). Determination Of Audit Quality: Auditor Gender Stereotype Study In South Sulawesi Province, Indonesia. *Journal of Positive School Psychology*, 6(11), 569-586.
- Rahman, F. A., Anwar, A., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 39-46.
- Ridwan, M., & Hamelinda, F. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial (Surveypada Kantor Cabang Pembantu Bank di Kota Sungai Penuh). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 6(3), 169-181. <https://doi.org/10.22437/jmk.v6i3.4251>
- Ruma, Z., & Jamal, A. D. (2013). Pengaruh Pajak Kendaraan Bermotor Terhadap Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar. *Economix*, 1(1).
- Sahabuddin, D. R., Idrus, D. M. I., & Abdul Karim, S. E. (2021). Pengantar Statistika. Lyon Pustaka. Makassar. Indonesia.
- Sahabuddin, R. (2019). Pengaruh Role Overload Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah (Studi Kasus Seleksi Berkas CPNS Kabupaten Mamuju Tengah Tahun 2014). *Economix*, 4(1).
- Sahabuddin, R., Rahman, F. A., Ruma, Z., & Anwar, A. (2022). Pengaruh Dimensi Marketing Mix terhadap Minat Beli Konsumen Pada PT. Alfa Retailindo (Carrefour) Pengayoman Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 47-57.
- Saputra, S. C., Suwendra, I. W., & Yudiaatmaja, F. (2018). ANALISIS KINERJA KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH DALAM PENGELOLAAN ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH DI KABUPATEN JEMBRANATAHUN. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 136-145.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif dan R&D)*. Jakarta Alfabeta.