

## **Kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Majene**

### ***The performance of the employees of the Youth, Sports, Culture and Tourism Office in Majene Regency***

**Henni Zainal<sup>1</sup>, Darmawati Manda<sup>2</sup>, Suparman Mekka<sup>3</sup>, A. Arfan H<sup>4</sup>, Andi Idham Ashar<sup>5</sup>**  
Universitas Indonesia Timur, Makassar<sup>1,3,4</sup>  
Universitas Bosowa, Makassar<sup>2,5</sup>

Email: henni\_zainal@yahoo.com<sup>1</sup>, darmawati.manda@universitasbosowa.ac.id<sup>4</sup>,  
suparman.mekka@uit.ac.id<sup>3</sup>, andiidham31@yahoo.co.id

**(Diterima: 07-Februari-2019; di revisi: 21- April-2019; dipublikasikan: 8-Mei -2019)**

#### **ABSTRAK**

Kecakapan atau kemampuan melaksanakan atau mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya dan berhasil. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Majene. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey. Adapun desain penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Dengan demikian pemecahan permasalahan penelitian akan dilakukan pertama-tama dengan cara mendeskripsikan keadaan subyek/obyek penelitian ini yakni kinerja pegawai berdasarkan fakta atau data yang diperoleh apa adanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan hasil yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan.

Kata Kunci: Kinerja pegawai, Kebijakan pemberdayaan, Pariwisata.

#### **ABSTRACT**

*The ability or ability to carry out or do the tasks assigned to him and succeed. The purpose of this study was to determine the performance of the employees of the Department of Youth, Sports, Culture and Tourism in Majene Regency. This research uses survey research type. The research design uses descriptive method. Thus solving the research problem will be carried out first by describing the condition of the subject / object of this research, namely the performance of employees based on facts or data obtained as is. The results showed that the performance level of the employees of the Department of Youth, Sports, Culture and Tourism, Majane Regency, West Sulawesi Province, showed good results in carrying out government and development tasks.*

*Keywords: Employee performance, empowerment policy, tourism.*

## PENDAHULUAN

Otonomi pada hakekatnya bertujuan untuk memandirikan seseorang atau suatu lembaga atau suatu daerah. Untuk mencapai kemandirian tersebut maka usaha-usaha yang dilaksanakan adalah usaha pemberdayaan (*empowering*). Kebijakan pelaksanaan otonomi daerah pada hakikatnya adalah suatu pengakuan terhadap kebhinekaan masyarakat yang menghilangkan berbagai praktek yang mengarah kepada penumpukan kekuasaan pemerintah pusat. Kebijakan pembangunan menuntut pemberdayaan masyarakat pada tingkat *grass-root*. Perubahan pendekatan tersebut merupakan suatu sistem manajemen yang strategis dalam pembangunan bangsa di era globalisasi saat ini yang sarat dengan kompetisi.

Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata adalah instansi yang diamanatkan oleh pemerintah untuk menyelenggarakan pembinaan kegiatan kepemudaan, olah raga, kebudayaan dan pariwisata serta bekerjasama dengan instansi lain dalam pengembangan kegiatan kepemudaan, olah raga, kebudayaan dan pariwisata. Sejalan dengan uraian di atas Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM, 2014-2019), telah memberikan visi secara jelas yang merupakan tujuan yang ingin dicapai, yakni terwujudnya masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju, sejahtera dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang didukung oleh manusia Indonesia yang sehat, mandiri, beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memiliki etos kerja yang tinggi dan berdisiplin.

Salah satu misi yang perlu diwujudkan dalam kaitannya dengan visi di atas adalah terwujudnya aparatur negara yang berfungsi melayani masyarakat, profesional, berdaya guna, produktif, transparan, dan bebas dari kolusi, korupsi dan nepotisme. Oleh karena itulah, dituntut peran dan tanggung jawab yang lebih besar dari para pemimpin untuk mewujudkan realitas sosial di atas dengan menempatkan konsep manajemen strategik sebagai salah satu fungsi yang harus diemban di tengah-tengah kehidupan masyarakat yang serba kompleks. Kinerja sama dengan *performance*, di mana *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Soedjadi, 1999). Selanjutnya menurut (Soedjadi, 1999) bahwa: Kinerja yang akan diukur adalah orang-orang yang bekerja dalam unit-unit organisasi, karena yang berperan dalam unit-unit kerja organisasi tersebut adalah unsur-unsur sebagai pelakunya, maka kinerja setiap pelaku dalam unit organisasi tersebut harus dinilai. Kinerja merupakan asset strategis dalam meningkatkan kemampuan pegawai yang berdaya saing (Henni Zainal, Parinsi, Indonesia, Hasan, & Makassar, 2018).

Menurut (Soedjadi, 1999) untuk menilai kinerja perorangan dapat melihat dari kemampuan (kapasitas), dan motivasi. kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang pandannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu Kemampuan seseorang dapat dilihat dari keahlian atau skill yang dimiliki seseorang (Wirawan, 2007). Kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan (Sjafri Mangkuprawira, 2007). Keahlian tersebut dapat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman, sedangkan seseorang untuk belajar sambil bekerja (*learning by doing*) merupakan faktor lain yang mempengaruhi keandalan atau kinerjanya. Peningkatan kinerja juga

dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan sehingga pegawai memiliki produktifitas yang tinggi pula (Henni Zainal, Muhammad Rakib, Andi Idham Ashar, Darmawati Manda, Andi Tenry Sose, 2020). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Nel Arianti, 2014). Kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan kinerja tersebut pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu (As'ad S. U, 2002).

Kedudukan Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Majene sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah kabupaten yang mempunyai tugas membantu pemerintah daerah dalam melaksanakan kewenangan desentralisasi di bidang pendidikan. Dalam kedudukan seperti ini secara normatif pegawai kantor Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Majene harus memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Pegawai yang memiliki produktivitas yang tinggi tercermin dari kemampuan dan kapasitasnya untuk mendayagunakan berbagai sumber daya secara tepat dan benar, secara efektif dan efisien. Namun demikian, kinerja pegawai tersebut tidak akan optimal tanpa adanya motivasi kerja terhadap pegawai. Oleh karena itu, tersedianya pegawai yang mempunyai kapasitas dan motivasi kerja yang membumbung tinggi, maka tugas Pemerintah Daerah di bidang pendidikan dapat dikelola secara tepat dan benar.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey. Adapun desain penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Dengan demikian pemecahan permasalahan penelitian akan dilakukan pertama-tama dengan cara mendeskripsikan keadaan subyek/obyek penelitian ini yakni kinerja pegawai berdasarkan fakta atau data yang diperoleh apa adanya. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan analisis regresi pada SPSS.

## **HASIL PENELITIAN**

Kegiatan penilaian kinerja bulanan diawali dengan perencanaan sasaran kinerja pada setiap awal bulan. Pada setiap akhir bulan dilakukan evaluasi pencapaian kinerja dan evaluasi sikap dan perilaku pegawai. Penilaian kinerja yang dilakukan atasan kepada bawahan diformulasikan dalam persentasi pencapaian kinerja yang akan dijadikan sebagai dasar pemberian tunjangan peningkatan kinerja pegawai selanjutnya. Lingkup penilaian kinerja tahunan diawali dengan perencanaan sasaran kinerja pada awal bulan pertama pada tahun takwim, peninjauan sasaran kinerja pada pertengahan tahun anggaran dan evaluasi pencapaian kinerja dan perilaku serta rekomendasi atasan untuk perbaikan kinerja bawahan pada akhir tahun anggaran.

Dan salah satu indikator penilaian tingkat kinerja dibagi dalam dua bidang, yakni bidang perilaku utama (40%) dan bidang hasil utama (60%). Bidang perilaku utama mencakup: kejujuran menyajikan data, ketepatan waktu kerja baik datang dan pulang, keberadaan di tempat kerja, kemampuan kerjasama, hubungan antar manusia dan efektivitas kepemimpinan khusus

bagi para atasan. Sementara itu indikator bidang hasil utama mencakup enam kriteria, yakni khusus (specific), terukur (measurable), disepakati (agreed), nyata (realistic), dibatasi waktu (time bound) dan dapat dicapai (achievable). Dan untuk melihat tingkat kinerja aparat dalam penelitian ini, digunakan indikator-indikator kinerja aparat sebagai berikut. Pelayanan masyarakat, Cara kerja, Tanggung jawab, Produktivitas kerja, dan Disiplin.

a. Pelayanan masyarakat.

Baik buruknya pelayanan aparat dapat dilihat dan diukur dari segi kualitas pelayanan, yang ditunjukkan aparat tabel berikut akan memperlihatkan tingkat kualitas masing-masing aparat menurut penilaian atasan yang bersangkutan melalui kuesioner penelitian yang diajukan. Tabel Kualitas pelayanan pegawai kepada masyarakat.

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat Baik	5	13,51
2	Baik	31	83,78
3	Tidak Baik	1	2,70
4	Tidak Menjawab	-	-
	Jumlah	37	100

Sumber : Data primer setelah diolah tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari segi kualitas pelayanan aparat kepada masyarakat termasuk dalam Kategori Sangat baik sebesar 13,51 % dan Kategori baik sebesar 83,78% (Akumulasi = 97,29 %), atau dengan kata lain bahwa kualitas pelayanan aparat terhadap tugas-tugas kemasyarakatan berada dalam kategori yang baik pula.

Aspek lain yang dapat digunakan untuk mengukur indikator pelayanan adalah ketepatan waktu pelayanan yang diberikan oleh seorang aparat. Di samping mutu pelayanan yang sebaik mungkin, kecepatan atau ketepatan waktu pelayanan adalah merupakan kebutuhan atau keinginan masyarakat modern yang padat aktivitasnya. label berikut akan memperlihatkan variasi dan tingkat ketepatan pelayanan yang diberikan aparat kepada masyarakat.

Tabel Ketepatan waktu pelayanan pegawai kepada masyarakat

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Selalu tepat waktu	25	67,57
2	Tepat waktu	10	27,03
3	Tidak tepat waktu	2	5,40
4	Tidak menjawab	-	-
	Jumlah	37	100

Sumber : Data primer setelah diolah tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari segi ketepatan waktu aparat dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat, termasuk dalam Kategori selalu tepat waktu 67,57% dan tepat waktu 27,03% (akumulasi = 94,60%) artinya aparat pemerintahan tersebut telah menunjukkan ketepatan waktu pelayanan yang baik dalam melayani kepentingan masyarakat. Di samping aspek-aspek tersebut di atas, sikap pelayanan yang ditunjukkan pegawai

turut mempengaruhi kinerja pegawai turut mempengaruhi kinerja pelayanan seorang pegawai. Sikap pelayanan yang baik akan memberikan kepuasan tersendiri bagi publik sebagai konsumen dilain pihak menunjukkan kapasitas dan profesionalisme seorang aparat di mata publik.

Tabel Sikap pelayanan pegawai kepada masyarakat

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat baik	30	81,08
2	Baik	6	16,21
3	Tidak baik	1	2,70
4	Tidak menjawab	-	-
	Jumlah	37	100

Sumber : Data primer setelah diolah tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari segi sikap aparat dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat, termasuk dalam Kategori sangat baik 81,08% dan termasuk dalam Kategori baik 16,21% (Akumulasi = 97,39%). Dengan demikian sikap aparat tersebut berada pada tataran yang baik pula dalam melayani kepentingan masyarakat.

b. Cara kerja.

Seberapa baik cara kerja seorang aparat dapat dilihat dari tingkat kesesuaian cara kerjanya dengan prosedur dan metode kerja yang ada di Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Majene. Cara kerja aparat menurut penilaian atasannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Tingkat kesesuaian cara kerja dengan prosedur / metode kerja

	Kategori	Frekuensi	%
	Sangat Sesuai	9	24,32
	Sesuai	24	64,86
	Tidak Sesuai	4	10,81
	Tidak Menjawab	-	-
	Jumlah	37	100

Sumber : Data Primer Setelah Diolah Tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari segi kesesuaian cara kerja aparat dengan prosedur / metode kerja yang ditetapkan, termasuk dalam Kategori sangat sesuai sebesar 24,32% dan sesuai sebesar 64,86% (akumulasi = 89,18% ), dengan kata lain bahwa terdapat tingkat kesesuaian cara kerja aparat dengan prosedur 7 metode kerja berada termasuk dalam kategori yang baik pula.

Cara kerja aparat dapat pula dilihat dari ketepatan waktu dalam melaksanakan dan menyelesaikan setia setiap tugas yang dilimpahkan atasannya kepadanya, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Selalu tepat waktu	3	8,10

2	Tepat waktu	29	78,37
3	Tidak tepat waktu	5	13,51
4	Tidak Menjawab	-	-
	Jumlah	37	100

Sumber : Data Primer Setelah Diolah Tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari segi ketepatan waktu aparat dalam menyelesaikan tugas, termasuk dalam Kategori selalu tepat waktu sebesar 8,10 % dan tepat waktu 78,37 % (akumulasi = 86,47 %), artinya aparat pemerintah tersebut telah menunjukkan ketepatan waktu yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas kemasyarakatan.

c. Tanggung jawab

Seseorang yang memiliki rasa tanggungjawab (sense of belonging) yang tinggi terhadap peningkatan tugas dan fungsinya akan menunjukkan sikap yang baik dan menyenangkan pada saat menerima tugas / perintah atasannya. Lain halnya dengan yang kurang memiliki rasa tanggung jawab, aparat seperti ini biasanya akan memperlihatkan sikap yang kurang menyenangkan, acuh tak acuh dan sebagainya. Sikap yang penuh perhatian (antusiasasi) dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan menggambarkan tingkat rasa tanggung jawab seseorang akan tugas dan fungsinya.

Tabel berikut akan menyajikan data perolehan yang menggambarkan variasi dan tingkat rasa tanggung jawab aparat terhadap peningkatan tugas/fungsinya dilihat dari sikapnya saat menerima tugas/perintah atasan.

Tabel Sikap pegawai dalam menerima tugas/perintah atasan

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat baik	15	40,54
2	Baik	15	40,54
3	Tidak baik	7	18,91
4	Tidak Menjawab	-	-
	Jumlah	37	100

Sumber : Data Primer Setelah Diolah Tahun 2016

Tabel di atas menunjukan bahwa dari segi sikap aparat dalam menerima tugas/perintah, atasan, termasuk dalam Kategori sangat baik 40,54% dan baik 40,54 % (akumulasi = 81,08 %) artinya aparat pemerintah tersebut telah menunjukan sikap yang baik dalam menerima tugas/perintah atasan.Selain sikap yang ditunjukkan pada saat menerima perintah atasan rasa tanggung jawab aparat dapat pula dilihat pada kesungguhannya dalam melaksanakan /menyelesaikan tugas/pemerintah atasan tersebut.

Tabel Tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas / pemerintah atasan

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat bertanggung jawab	14	37,83
2	Bertanggung jawab	20	50,05
3	Tidak bertanggung jawab	3	8,10
4	Tidak Menjawab	-	-
	Jumlah	37	100

Sumber : Data primer setelah diolah tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari segi tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas/perintah atasan, termasuk kategori sangat bertanggung jawab 37,83% dan bertanggung jawab 50,05% (akumulasi = 87,88%), dengan kata lain bahwa pegawai pemerintah telah menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas atasannya.

d. Produktivitas Kerja.

Produktivitas kerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja pegawai dalam setiap melaksanakan tugas/pekerjaannya. Karena perbedaan kapasitas/kemampuan aparat dan faktor-faktor lainnya, maka produktivitas kerja tiap-tiap individu dalam sampel akan bervariasi.

Tabel Tingkat produktivitas kerja pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Majane Provinsi Sulawesi Barat

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat tinggi	9	24,32
2	Tinggi	19	51,35
3	Sedang	9	24,32
4	Tidak Menjawab	-	-
	Jumlah	37	100

Sumber : Data Primer Setelah Diolah Tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari tingkat produktivitas kerja pegawai, termasuk dalam kategori sangat tinggi 24,32 % dan tinggi 51,35 % (akumulasi 75,67%), dengan kata lain bahwa pegawai pemerintah telah menunjukkan tingkat produktivitas kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas kemasyarakatan. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Murti & Srimulyani, 2013) menyatakan bahwa motivasi melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

e. Disiplin

Disiplin pegawai dapat dilihat dari ketaatannya pada tata tertib, peraturan kepegawaian yang berlaku serta ketaatannya terhadap norma-norma yang berlaku di masyarakat.

Variasi yang disiplin aparat ditinjau dari segi kekuatannya dan kepatuhannya pada tata tertib dan peraturan kepegawaian yang berlaku dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tingkat ketaatan pegawai kepada tata tertib/peraturan kepegawaian yang berlaku

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat taat	13	35,13
2	Taat	20	54,05
3	Tidak taat	4	10,81
4	Tidak menjawab	-	-
	Jumlah	37	100

Sumber : Data Primer Setelah Diolah Tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari tingkat ketaatan aparat pada tata tertib/ peraturan kepegawaian yang berlaku, termasuk dalam Kategori sangat taat 35,13% dan taat 54,05%

(akumulasi = 89,18%), dengan kata lain bahwa aparat pemerintah telah menunjukkan tingkat ketaatan pada tertib/peraturan kepegawaian yang berlaku. Sebagai bagian dari masyarakat, aparat pemerintah hendaknya dapat memberi panutan positif kepada masyarakat dalam segala tindak perilakunya. Oleh sebab itu, disamping patuh dan taat kepada tata tertib/peraturan kepegawaian yang ada, seorang aparat pemerintah seharusnya memiliki kepribadian yang baik antara lain patuh dan menghormati norma-norma yang ada dan berlaku di masyarakat. Ketaatan dan kepatuhan aparat kepada norma-norma yang berlaku di masyarakat, terutama dalam rangka menjalankan tugas/fungsinya, akan mewarnai kewibawaan dan kinerja aparat yang bersangkutan di mata masyarakat.

Berikut akan diperlihatkan bagaimana variasi tingkat ketaatan aparat pada norma-norma yang berlaku di masyarakat menurut penilaian atasannya. Data pada label berikut adalah jawaban responden/atasan sampel atas pertanyaan penelitian (kuesioner) yang menanyakan apakah bawahannya taat pada norma - norma yang berlaku di masyarakat.

Sebagai bagian dari masyarakat, aparat pemerintah hendaknya dapat memberi panutan positif kepada masyarakat dalam segala tindak prilakunya. Oleh sebab itu, disamping patuh dan taat kepada tata tertib/peraturan kepegawaian yang ada, seorang ,aparat pemerintah seharusnya memiliki kepribadian yang baik antara lain patuh dan menghormati norma-norma yang ada dan berlaku di masyarakat, terutama dalam rangka menjalankan tugas/fungsinya, akan mewarnai kewibawaan dan kinerja aparat yang bersangkutan di mata masyarakat.

Berikut akan diperlihatkan bagaimana variasi tingkat ketaatan aparat pada norma-norma yang berlaku di masyarakat menurut penilaian atasannya. Data pada tabel berikut adalah jawaban responden/atasan sampel atas pertanyaan penelitian (kuesioner) yang menanyakan apakah bawahannya taat pada norma-norma yang berlaku di masyarakat. seorang pemimpin yang mampu memobilisasi, menyelaraskan, memimpin kelompok, dan memiliki kemampuan menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima oleh orang lain

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan pada penelitian ini adalah tingkat kinerja pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Majane Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan hasil yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan. Kinerja pegawai perlu dipertahankan dan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan dan berkesinambungan, sehingga prestasi kerja pegawai dapat dampak kepada masyarakat penerima layanan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

As'ad S. U, M. (2002). *Psikologi Industri :Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Edisi keempat.* Yogyakarta: Liberty.

Henni Zainal, Muhammad Rakib, Andi Idham Ashar, Darmawati Manda, Andi Tenry Sose, I. S. (2020). Strategy of human resources development in improving performance Apparatus in the Bone Regency Regional Inspectorate. *Pinisi Business Administration Review*, 2(1).

- Henni Zainal, U. I. T., Parinsi, W. K., Indonesia, S. P., Hasan, M., & Makassar, U. N. (2018). The Influence Of Strategic Assets And Market Orientation To The Performance Of Family Business In Makassar City , Indonesia, *17*(6), 1–9.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai dengan variabel mediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madium. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, *1*(1).
- Nel Arianti. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *14*(2).
- Sjafri Mangkuprawira. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Soedjadi, R. (1999). *Kiat Pendidikan Matematika di Indonesia*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.
- Wirawan. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

