Bismillahir Rahmanir Rahiim
Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yang Terhormat;

- Ketua dan Anggota Dewan Penyantun Universitas Tadulako
- Rektor Universitas Tadulako & para Wakil Rektor Universitas Tadulako
- Ketua, Sekretaris dan Anggota Senat Universitas Tadulako
- Ketua, Sekretaris dan Anggota Dewan Pertimbangan Universitas Tadulako
- Ketua, Sekretaris dan Anggota Dewan Profesor Universitas Tadulako
- Ketua Lembaga dan Sekretaris Lembaga, Kepala Biro, Kepala Pusat, Kepala Bagian, Kasubag, dan Staf Unit Kerja dalam lingkup Universitas Tadulako
- Ketua, sekretaris dan Anggota Satuan Pengawasan Internal Universitas Tadulako
- Para Dekan, Direktur Pascasarjana, wakil Dekan, Asisten Direktur, Ketua Jurusan, Sekretaris Jurusan, Ketua Program Studi dalam lingkup Universitas Tadulako
- Ketua dan Anggota Dharma Wanita Unit Universitas Tadulako
- Para Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Tadulako
- Para Undangan, Civitas Akademika Universitas Tadulako yang saya muliakan.

Alhamdulillah, puji syukur senantiasa kita panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga kita dapat berkumpul pada hari ini, dalam rapat senat terbuka luar biasa Universitas Tadulako. Shalawat dan taslim selalu kita kirimkan kepada junjungan Nabi Muhammad Shallahu Alaihi Wasallam, juga kepada keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Merupakan satu kebanggaan bagi saya dan keluarga, pada hari ini diberi kesempatan untuk menyampaikan pidato pengukuhan penerimaan jabatan Guru Besar dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako dihadapan Ketua, Anggota Senat dan para undangan yang saya muliakan.

Suatu kehormatan dan tanggung jawab atas penganugrahan jabatan Guru Besar yang disematkan kepada saya yang harus diemban guna kemajuan ilmu pengetahuan dalam bidang MSDM. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati izinkan saya untuk menyampaikan Orasi Ilmiah di forum yang sangat terhormat ini, dengan tema: **Telaah Kepuasan Kerja Pegawai.**

Hadirin yang saya muliakan

Pegawai memiliki peran strategis dalam mendukung dan memperlancar pelaksanaan aktivitas organisasi. Mereka diharapkan memberikan layanan yang memuaskan kepada setiap orang yang berhubungan dengan organisasi tempat mereka bekerja. Dalam kaitan ini, pegawai memberikan layanan kepada pimpinan/sesama rekan kerja dan masyarakat umum yang memerlukan. Mereka setiap saat dituntut untuk memberikan layanan yang memuaskan, sementara lain pihak, sangat minim perhatian tentang kepuasan kerja yang mereka rasakan dalam menjalankan rutinisnya di kantor.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor seperti; nilai; kepercayaan; keadilan oleh manajemen, faktor-faktor ini membentuk sikap/perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan kinerjanya. Iklim kerja yang kondusif mendorong setiap pegawai yang terlibat dalam organisasi untuk selalu memberikan kinerja terbaiknya untuk organisasi. Iklim kerja memiliki pengaruh dalam menentukan perilaku dan sikap para pegawai. Iklim kerja penting karena dapat menciptakan kepuasan kerja, yang selanjutnya mempengaruhi efisiensi kerja. Penelitian tentang iklim kerja mempengaruhi kepuasan kerja telah banyak dilakukan orang antara lain Treputtharata & Tayiam (2014), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa iklim kerja (organisasi sekolah) secara keseluruhan mempengaruhi kepuasan kerja para pegawai pada level yang tinggi. Iklim organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya; 1) standar kinerja, 2) tanggung jawab, 3) kesatuan, 4) penghargaan, 5) kesuksesan dan 6) kepemimpinan.

Society of human resource management (2012), menyebutkan lima faktor iklim kerja organisasi yang berkontribusi terhadap kepuasan karyawan dengan pekerjaan dan organisasi yakni; 1) keterampilan dan kemampuan karyawan dan peluang yang disediakan oleh manajemen untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan tersebut; 2) kebijakan dan prosedur untuk remunerasi dan tunjangan; 3) komunikasi yang efektif dan positif antara karyawan dan manajemen dalam hal keterbukaan; 4) keamanan kerja; 5) hubungan antara manajemen dan karyawan dan hubungan karyawan dengan rekan kerja mereka.

Pimpinan organisasi sangat penting memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang puas diharapkan menghasilkan kerja yang cepat, cermat dan akurat dalam menyediakan data dan informasi yang diperlukan. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas sering berwujud ketidakdisiplinan, ketidakmauan berinisiatif dan berinovasi. Pada akhirnya, layanan administrasi yang dihasilkan seringkali tidak sesuai yang diharapkan.

Hasil penelitian beberapa dekade terakhir tentang kepemimpinan memperlihatkan bahwa pemimpin yang sukses adalah yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kebutuhan situasi. Blanchard (2007), mengemukakan empat gaya

kepemimpinan yang mewakili kombinasi yang berbeda dari perilaku pemimpin yakni, *directive* dan *supportif*, yang dapat dipilih untuk situasi apa pun. Perilaku direktif lebih menekankan pada, struktur, kontrol, dan pengawasan. Sedangkan perilaku suportif menunjukkan seorang pemimpin terlibat dalam komunikasi dua arah, mendengarkan, memberikan dukungan dan dorongan, memfasilitasi interaksi, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Perilaku pemimpin dengan *directive* tinggi dan *supportive* tinggi disebut sebagai gaya kepemimpinan *coaching*. Perilaku pemimpin dengan *supportive* tinggi dan *directive* rendah disebut sebagai gaya kepemimpinan *supporting*. Perilaku pemimpin yang *supportive* rendah dan *directive* rendah disebut sebagai gaya kepemimpinan *delegating*.

Konsep gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Blanchard tersebut, sangat menarik untuk diteliti dalam kaitannya dengan iklim kerja dan kepuasan kerja pegawai. Khususnya pegawai pada organisasi publik yang terdiri dari berbagai latar belakang tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, serta faktor demografi lainnya.

Kepuasan Kerja

Meskipun gaji dan insentif yang bersifat *monetary* memberikan kepuasan kerja kepada karyawan atau pegawai, namun tidak akan bertahan lama jika tidak disertai dengan suasana yang bersifat *non-monetary*, yang dapat mempertahankan tingkat kepuasan kerja dari waktu ke waktu yakni, iklim kerja dan gaya kepemimpinan dalam organisasi yang memenuhi harapan para pegawai. Javed *et al.*, (2014) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi bergantung kepada para anggotanya yang merasa puas dan dihargai hasil kerjanya. Dalam kaitan ini, perlu dikemukakan bahwa karyawan adalah aset paling penting suatu organisasi, mereka adalah faktor yang paling bernilai dan unik untuk memperoleh keunggulan bersaing oleh karena itu perlu mengelola kepuasannya.

Iklim kerja dan gaya kepemimpinan suatu organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya, kedua faktor ini dapat diamati dengan memperhatikan penerapan *open system management* (sistem terbuka), *human relations* (hubungan antar manusia) yang sedang berlangsung dalam organisasi. Hasil penelitian Gul *et al.*, (2015) menunjukkan, sistem terbuka dan hubungan antar manusia sebagai bagian dari iklim kerja suatu organisasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pemahaman tersebut, kepuasan kerja dalam kajian ini dapat dimaknai sebagai tingkat kesenangan atau rasa puas pegawai terhadap penghargaan, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan di dalam organisasi tempat mereka bekerja.

Iklim Kerja

Iklim kerja adalah konsep yang sangat luas yang terdiri dari banyak dimensi. Iklim kerja dapat dinilai berdasarkan persepsi karyawan tentang berbagai aspek kehidupan kerja yang berkembang dari pengalaman kerja sehari-hari, saat berhadapan dengan sistem kerja organisasi, kebijakan, target dan tujuan, sarana dan prasarana, penghargaan, aktifitas manajemen, dan lain-lain. Perilaku pegawai menurut Flora (2019), dipengaruhi oleh iklim kerja yang tersedia bagi mereka. Iklim kerja ini jika etis dapat membentuk etika individu dan karyawan secara keseluruhan dalam organisasi. Arora *et al.* (2010) mendefinisikan iklim sebagai sekumpulan atribut khusus yang dapat diinduksi oleh organisasi dalam menangani anggota dan lingkungannya. Konsep iklim organisasi menangkap persepsi pekerja tentang fitur tempat kerja yang secara psikologis kuat atau berpengaruh, misalnya; apakah pekerja memiliki otonomi; kebanggaan pada pekerjaan mereka; hubungan kerja yang baik dengan pekerja lain termasuk atasan mereka; dan banyak kondisi kerja lainnya. Rahimic (2013) mengemukakan, iklim secara signifikan mempengaruhi proses komunikasi organisasi dan psikologis, pemecahan masalah, pembelajaran, motivasi, efisiensi dan produktivitas organisasi, serta inovasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, iklim menjadi fokus para ahli organisasi, terutama karena semakin banyak data empiris yang membuktikan bahwa iklim organisasi yang baik meningkatkan produktivitas dan efisiensi serta meningkatkan kepuasan karyawan. Iklim kerja atau iklim organisasi menurut Qaiser (2015) dalam studinya mengemukakan iklim organisasi sebagai iklim perusahaan adalah proses mengukur budaya organisasi, jadi sebelum menjelaskan tentang iklim organisasi perlu untuk menjelaskan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, asumsi dan keyakinan yang mengawasi bagaimana orang bertindak dalam organisasi.

Iklim kerja terdiri dari banyak dimensi yang dapat ditentukan oleh peneliti sendiri. Salah satunya adalah iklim kerja dipandang sebagai situasi, hubungan antar manusia termasuk keterlibatan dalam pengambilan keputusan, tugas yang menarik dan menantang, remunerasi yang menarik, peluang karir, dan lingkungan kerja yang aman secara keseluruhan.

2.3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Omolayo (2007) adalah pola perilaku yang dilakukan oleh pemimpin saat berhubungan dengan karyawan. Efektivitas pemimpin adalah sejauh

mana seorang pemimpin secara terus menerus memimpin dan mengarahkan pengikutnya ke tujuan yang disepakati yang ditentukan oleh seluruh kelompok.

Secara umum kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara atau gaya seseorang dalam memimpin dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin adalah seseorang yang diberi kepercayaan sebagai ketua atau kepala dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin harus mampu mengintegrasikan dan mendorong gairah kerja bawahannya untuk mencapai kinerja organisasi secara maksimal. Pemimpin memiliki kemampuan memilih, melengkapi, melatih, dan mempengaruhi pengikutnya yang memiliki bakat, kemampuan, dan keterampilan yang beragam kearah pencapaian misi dan tujuan organisasi.

Sebagaimana yang dikemukakan Blanchard (2007) bahwa perilaku *directive* menunjukkan sejauh mana seorang pemimpin terlibat dalam komunikasi satu arah; merinci peran karyawan dan memberitahu karyawan apa yang harus dilakukan, di mana melakukannya, kapan melakukannya, dan bagaimana melakukannya, dan sangat mengawasi kinerja. Tiga kata yang digunakan untuk mendefinisikan perilaku direktif yakni, struktur, kontrol, dan pengawasan. Perilaku suportif menunjukkan seorang pemimpin terlibat dalam komunikasi dua arah, mendengarkan, memberikan dukungan dan dorongan, memfasilitasi interaksi, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Tiga kata dapat digunakan untuk mendefinisikan perilaku suportif yakni, pujian, mendengarkan, dan memfasilitasi.

Perilaku pemimpin dengan *directive* tinggi dan *supportive* tinggi disebut sebagai gaya kepemimpinan *coaching*. Dalam gaya ini pemimpin masih memberikan banyak arahan, tetapi dia juga berusaha untuk mendengar perasaan karyawan tentang keputusan serta ide dan saran mereka. Perilaku pemimpin dengan *supportive* tinggi dan *directive* rendah disebut sebagai gaya kepemimpinan *supporting*. Perilaku pemimpin yang *supportive* rendah dan *directive* rendah disebut sebagai gaya kepemimpinan *delegating*. Dalam gaya ini karyawan diijinkan otonomi yang lebih besar karena mereka memiliki kompetensi dan kepercayaan diri untuk menyelesaikan tugas sendiri. Dalam hal ini peran pemimpin adalah untuk memberikan pengakuan dan secara aktif mendengarkan dan memfasilitasi penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan oleh karyawan.

Gaya kepemimpinan perlu disesuaikan dengan situasi dalam hal ini, Perna (2016) menyatakan bahwa, kepemimpinan situasional berguna untuk mendidik pemimpin tentang bagaimana tumbuh dan berkomunikasi dengan pengikut mereka dalam situasi penting. Meskipun kepemimpinan situasional terutama melihat gaya kepemimpinan berdasarkan

situasi, namun berguna dalam memahami pola komunikasi para pemimpin. Pemimpin yang menggunakan dan memiliki pengetahuan tentang kepemimpinan situasional mungkin dapat memberdayakan, mentransformasikan, dan menginspirasi pengikutnya dengan gaya kepemimpinan lain, seperti kepemimpinan transformasional.

PENUTUP/KESIMPULAN

Berdasarkan uraian teori/konsep di atas, pada satu penelitian yang saya lakukan dengan menggunakan pegawai Universitas Tadulako sebagai populasi (tahun 2020), menunjukkan hasil yakni, secara parsial gaya kepemimpinan direktif memberikan pengaruh yang negatif terhadap iklim kerja dan kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi atau intens penerapan gaya direktif akan menciptakan iklim kerja yang kurang kondusif, demikian pula terhadap kepuasan kerja akan menurun.

Penelitian ini menemukan fakta bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan suportif memberikan nilai positif terhadap peningkatan iklim organisasi dan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, menjadi alasan logis untuk menyatakan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan yang paling tepat saat ini adalah, gaya kepemimpinan yang partisipatif dan suportif. Dalam hal gaya kepemimpinan partisipatif, pimpinan melakukan evaluasi yang bersifat dua arah yakni pimpinan dan bawahan saling berkomunikasi tentang hal-hal yang dianggap perlu perbaikan, dan mencari solusi secara bersama. Dengan demikian hubungan baik selalu terjaga, demikian pula dalam hal pengawasan/kontrol dilakukan dengan memperhatikan motivasi kerja pegawai tetap stabil. Selain itu, pimpinan dalam gaya partisipatif, diharapkan oleh pegawai mengembangkan suasana kerja yang tidak membosankan. Pimpinan memberi solusi terhadap tugas-tugas yang bersifat baru pada pegawai dan memberi kesempatan untuk menyampaikan keluhan dalam melakukan pekerjaan atau tugas-tugas baru tersebut. Secara umum nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan berada dalam kategori tinggi yakni 3.9

Gaya kepemimpinan suportif dalam penelitian ini memperoleh nilai rata-rata yang paling tinggi yakni 4, hal ini mengindikasikan bahwa responden atau pegawai sangat mengapresiasi gaya ini atau dengan kata lain mereka sangat menyukai gaya ini. Para pegawai menyukai pimpinan yang mengajak bawahan berdiskusi mengenai kebijakan organisasi yang relevan dengan tugas/tanggung jawab pegawai. Pegawai senang mendapatkan perhatian dari pimpinan bila mereka berhasil melakukan pekerjaan dengan baik. Pimpinan selalu melakukan kerjasama dengan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Selalu memberikan

kesempatan kepada pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Pimpinan selalu mengajak kerja sama guna melancarkan komunikasi antar pegawai dalam melakukan pekerjaan, serta turun tangan membantu menyelesaikan tugas/pekerjaan yang tidak sesuai dengan target.

Iklm kerja yang baik sebagaimana yang dipersepsikan oleh pegawai antara lain; pekerjaan mereka terdefiniskan secara jelas dan terstruktur; pegawai mengetahui dengan jelas siapa yang memiliki kewenangan secara formal untuk mengambil keputusan; pegawai mengetahui tujuan yang ingin dicapai; saling percaya antar pegawai di tempat bekerja; dukungan dari rekan-rekan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari. Situasi atau iklim kerja yang dipersepsikan para pegawai, meski belum berada dalam kondisi yang paling ideal namun, dari jawaban mereka dapat dikategorikan bahwa iklim kerja telah kondusif. Hal ini dapat diketahui dengan memperhatikan nilai rata-rata variabel ini adalah 4, angka ini berada dalam kategori tinggi.

Kepuasan kerja yang dipersepsikan atau yang dirasakan oleh para pegawai antara lain; merasa nyaman bekerja di kantor; merasa dihargai sebagai sumber daya manusia; terjalin kerja sama antar pegawai dan pimpinan serta antar sesama pegawai; toleransi pimpinan atas kekeliruan yang tidak disengaja oleh pegawai; inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan; . terdapat keseimbangan urusan kerja/kantor dan urusan keluarga berjalan sangat baik; dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Indikator-indikator ini diberi penilaian oleh pegawai secara rata-rata yaitu ≥ 4 , angka ini berada dalam kategori tinggi atau puas. Indikator lainnya yang terkait dengan variabel kepuasan kerja, yang nilai rata-ratanya < 4 , antara lain; gaji/honor untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari; kesempatan yang sama untuk promosi; penilaian kinerja diketahui secara langsung.

Hal-hal lain yang mendukung iklim kerja dan kepuasan kerja yang kondusif di Universitas Tadulako dapat dikaitkan dengan kebijakan universitas melakukan rotasi atau mutasi dari satu unit kerja ke unit kerja lainnya. Kebijakan ini direspon dengan baik oleh para pegawai sebagai upaya penyegaran, menambah wawasan dan pengalaman serta interaksi sesama pegawai. Meski demikian perlu diperhatikan rentang waktu melakukan mutasi, jangan terlalu singkat waktunya untuk dipindahkan dari satu unit kerja ke unit kerja lainnya. Selain itu perlu pula menyesuaikan kompetensi pegawai di unit kerja yang akan ditempatinya, dan perpindahan tersebut berdasarkan hasil kajian atau analisis dari tim baperjakat/dewan pertimbangan universitas yang menangani hal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arora, Nitin., Nuseir, M.T., Falade, T. A., Nusair, T. (2010). Effect Size Measurement Of The Meta-Analytic Influence Of Organizational Climate On Employee Job Satisfaction. *Social Responsibility, Professional Ethics, and Management Proceedings of the 11th International Conference*. Ankara, Turkey, 24–27 November 2010
- Blanchard, Ken. (2007). A Situational Approach to Managing People. *Ignite! Newsletter* –May 2007. <http://www.tr.51job.com/kbc/index.php>
- Flora, Mercy. O. (2019). A theoretical Account of Human Resource Management Practices, Ethical Work Climate and Employee Ethical Behavior: A Critical Literature Review. *Business Management Dynamics* Vol.9, No.04, Oct 2019, pp.01-08 <https://www.researchgate.net/publication/338711892>
- Gul, Irum., Faheem, S.H.B., Rizvi, A. (2015). Effect Of Organizational Work Climate On Job Satisfaction: An Empirical Study Of Engro Foods LTD Pakistan. *IBT Journal of Business Studies (Formerly Journal of Management & Social Sciences)* Vol. 11, No. 2, 65-80
- Javed, Masooma., Balouch, R., & Hassan, F. (2014) . Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *International Journal of Learning & Development* ISSN 2164-4063, Vol. 4, No. 2 <http://dx.doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6094>
- Omolayo, Bunmi. (2007). “Effect of Leadership Style on Job-Related Tension and Psychological Sense of Community in Work Organizations: A Case Study of Four Organizations in Lagos State, Nigeria. *Bangladesh e-Journal Sociology*. vol. 4, no. 2, pp. 30–37. [http://www.bangladeshsociology.org/Effect of Leadership Style](http://www.bangladeshsociology.org/Effect%20of%20Leadership%20Style)
- Perna, Brian. (2016). Exploring Situational Leadership in Quick Service Restaurants. *Journal of Business Studies Quarterly*, Volume 8, Number 2 ISSN 2152-1034 <https://www.researchgate.net/publication/333782598>
- Qaiser, Rizwan D., Draz Umar., Yasir, Hafiz Ali. (2015). Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Education Sector of Pakistan. *American Journal of Mobile Systems, Applications and Services*. Vol. 1, No. 2, 2015, pp. 102-109. <http://www.aiscience.org/journal/ajmsas>
- Rahimic, Zijada. (2013). Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. *International Business Research*; Vol. 6, No. ISSN 1913-9004 E-ISSN 1913-9012. Published by Canadian Center of Science and Education. <http://dx.doi.org/10.5539/ibr.v6n3p129>
- Society of human resource management. (2012). Employees job satisfaction and engagement: how employees are dealing with uncertainty. <https://www.shrmstore.shrm.org> or call 1-800-444-5006
- Treputtharat, Saowanee and Tayiam, S. (2014). School Climate Affecting Job Satisfaction of Teachers in Primary Education, Khon Kaen, Thailand. *Procedia - Social Behaviour Science.*, vol. 116, pp. 996–1000. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.01.334.

CURRICULUM VITAE

IDENTITAS:

Nama : Bakri Hasanuddin
Tempat/Tgl lahir : Makassar, 06 Juni 1962.
Pekerjaan : Dosen Tetap Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas
Tadulako.NIDN 0006066213
Jabatan Fungsional : Guru Besar
Pangkat/Gol : Pembina Utama Madya
/IVC
NIP : 19620606 199001 1 001
Nomor Telepon/HP 082292965572
E-mail : bakrihasanuddin62@gmail.com

PENDIDIKAN:

- S1. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako, Lulus Tahun 1988.S2. Program Studi Perencanaan & Pengembangan Wilayah Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Lulus Tahun 1999.
S3. Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Padjadjaran, Lulus Tahun 2011.

KURSUS/PENDIDIKAN SINGKAT:

1. PPN Bidang Transportasi penyelenggara BAPPENAS (2 bulan) Tahun 1992.
2. Consumer Behavior at Wageningen University, The Netherland (3 bulan) Tahun 1995.
3. Strategic Management at Southern Cross University, Australia (1 bulan) Tahun 2007.
4. Sandwich Program at Gottingen University, Germany (4 bulan) Tahun 2010.

5. Certified Human Resource Associate, PT Hutama Hanriz Indonesia (2 minggu) Tahun2023.

PENGALAMAN:

1. Vice Director of Finance, TPSDP Project – ADB Loan, Tahun 2002 – 2007.
2. Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako Periode2013 – 2017.

Karya Tulis (Jurnal Internasional) 3 Tahun terakhir:

1. Hasanuddin, Bakri., Idris (2023). Analysis of the Academic Atmosphere of PublicJunior High Schools in Remote Areas in Indonesia Case Study in Tojo Una -Una District, Central Sulawesi Province. *International Journal of Science andResearch (IJSR)* ISSN: 2319-7064 SJIF (2022): 7.942 Volume 12 Issue 9, September 2023.
2. Hasanuddin, Bakri., Hera Sucia Ramadhani., Rizki Perdana., Syamsuddin., Loso Judijanto. “Sustainable Business Practices: Integrating Environmental and Social Responsibility into Management Strategies”. *Global International Journal Of Innovative Research*. Desember 2023.
3. Hasanuddin, Bakri., Widiyarsih., Ahmad Hapid T. A. “Work Motivation in Government Bureaucracy: Psychological Factors Affecting Employee Performance”. *Jurnal Birokrasi & Pemerintahan Daerah Volume 5 No. 3 Agustus 2023*.
4. Hasanuddin, Bakri., Widiyarsih., Ahmad Hapid T. A. “Work Motivation in Government Bureaucracy: Psychological Factors Affecting Employee Performance” *Jurnal Birokrasi & Pemerintahan Daerah*. Volume 5 No. 3 Agustus 2023
5. Hasanuddin, Bakri., F.A. Ramadhani., Nia Citra., F. Febrianto., L. Judijanto.. Leadership Competency Development in Public Management: Key Factors for Successfull Government. *Global International Journal Of Innovative Research*. Nopember 2023
6. Hasanuddin, Bakri., Natsir, S., Wahyuni, H A., Kornelius, Y., Putu, N P E R., M, Mustainah. (2022). The Leadership Style and Its Influence on Job Satisfaction through the Work Climate (Study at Servant of Tadulako University). *International Journal of Science and Research (IJSR)* ISSN: 2319-7064 SJIF (2020): 7.803. Volume 11 Issue 1, January 2022.
7. Hasanuddin, Bakri., Natsir, S., Kornelius, Y., Putu, Niluh E R., Wahyuni, H A.(2022)The Effect of Organizational Climate on Employee Motivation with Competence as a Moderating Variable (Study of Drinking Water Company in PALU City. *International Journal of Innovative Science and Research Technology* ISSN No:-2456-2165. Volume 7, Issue 12, December – 2022.
8. Hasanuddin, Bakri., M, Mustainah., Chintya, Pricylia D B. (2021). “The influence of servant leadership on job satisfaction with individual character as a moderatingvariable”. *Problems and Perspectives in Management* LLC Consulting Publishing Company ISSN PRINT 1727-7051. DOI [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19\(1\).2021.37](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(1).2021.37).

9. Hasanuddin, Bakri., M, Mustainah., Rostini. (2021). ENTREPRENEURS' PERSONALITY CHARACTERISTICS IN CULINARY SECTOR IN INDONESIA. *Academy of Entrepreneurship Journal*. Volume 27, Special Issue 3, 2021.
10. Hasanuddin, Bakri., Syamsuddin. (2020). The Effect of Organizational Citizenship Behavior on the Performance of Civil Servants (Study at Palu City Environment Office). *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 477 Proceedings of the International Conference on Community Development (ICCD 2020). Published by Atlantis Press SARL. This is an open access article distributed under the CC BY-NC 4.0 license - <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Pengabdian 3 tahun terakhir.

1. SOSIALISASI MENINGKATKAN KOMPETENSI WIRAUSAHA BAGI UKM di Desa Tondo Kec. Sirenja Kab. Donggala. Tanggal, 21 - 7 – 2024.
2. SOSIALISASI EDUKASI PERNIKAHAN DINI DI Desa Tondo Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala. Tanggal 11 Februari 2023.
3. SOSIALISASI PENCEGAHAN STUNTING di Desa Dampal Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala. Tanggal, 27 - 28 – 2022.
4. PENGUATAN EKONOMI RUMAH TANGGA MELALUI PEMANFAATAN LAHAN TIDUR Di Vatutela Kelurahan Tondo Kecamatan Matinkulore Kota Palu. Dana DIPA FEB-UNTAD Tahun Anggaran 2021.

Buku:

1. *MEMBANGUN DAYA SAING Mendongkrak Kinerja Organisasi.*, (Januari 2024). Penerbit Inteletual Karya Nusantara. Jl. Perintis Kemerdekaan Komp. Nusa Tamalanrea Indah Blok A No. 11 Kec. Tamalanrea Kel. Tamanlanrea 90245. ISBN: 978-623-88806-9-0. Anggota IKAPI: 042/SSL/2022.
2. *Etika MANAJEMEN ORGANISASI.*, (Juli 2024). Penerbit PT. Literasi Nusantara Abadi Grup Perumahan Puncak Joyo Agung Residence Kav. B11 Merjosari Kecamatan Lowokwaru Kota Malang 65144 Telp : +6285887254603, +6285841411519 Email: literasinusantaraofficial@gmail.com Web: www.penerbitlitnus.co.id . ISBN : 978-623-519-060-0. Anggota IKAPI No. 340/JTI/2022.