

ISSN 2302-8831

Volume 002

Nomor 002

APRIL 2014

Jurnal **PARADIGMA** ILMU ADMINISTRASI NEGARA



Program Studi Administrasi Negara
Program Pascasarjana Universitas "45" Makassar
Email: paradigma_admpasca45@yahoo.com

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTAMAKASSAR

Sobirin

Prodi Ilmu Administrasi Negara Universitas Sawerigading Makassar

sobirin_hamid@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai dan mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar. Metode yang digunakan adalah pendekatan survei dan penyebaran kuesioner. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan. Dari kedua variabel bebas yang signifikan tersebut yang digunakan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, ternyata variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar.

Kata kunci : *kompetensi, kompensasi, motivasi*

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah merupakan aset yang paling utama, dimana ia sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Sedangkan sumber daya lainnya dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi itu mampu mengelola sumber daya tersebut sehingga dapat memberikan manfaat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Setiap organisasi mempunyai tujuan tertentu menurut bidang usahanya masing-masing, namun sasaran pokok yang ingin dicapai adalah kontinuitas kehidupan organisasi. Selain itu, juga berperan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang menyangkut aspek kehidupan baik yang fisik maupun non fisik serta menciptakan kemudahan-kemudahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar sangat ditunjang oleh kompetensi yang dimiliki pegawai, baik kualitas maupun kuantitasnya sebanyak 103 orang pegawai.

Menurut Mangkunegara (2006:52), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk itu, peningkatan kinerja pegawai penting dilakukan agar memiliki tanggungjawab yang baik terhadap tugas pokok yang diembannya dan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Untuk mengetahui dan mengukur kinerja pegawai tidak terlepas dari rangkaian pendukung berupa faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja.

Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar dapat ditingkatkan dengan mengaktifkan kebijakan yang berkaitan dengan kompetensi, kompensasi, dan motivasi, dimana kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan mengingat semakin

kompleknya beban kerja dalam menghadapi era globalisasi yang menuntut kualifikasi sumber daya manusia yang handal dan profesional.

Adapun tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi, menganalisis pengaruh kompensasi, dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar.

B. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan survei dan menyebar kuesioner untuk menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan sebagai alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dapat dikatakan valid atau sah, jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut dengan menggunakan korelasi bivariate. Pengujian validitas dilakukan dengan beberapa langkah-langkah, antara lain :

Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur.

- a. Melakukan uji coba skala pengukuran dengan menggunakan responden.
- b. Mempersiapkan tabel jawaban.

2. Metode Analisis

Teknik analisis data yang diuraikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Analisis deskriptif, yaitu digunakan untuk menguraikan secara deskriptif karakteristik responden dan variabel-variabel penelitian melalui distribusi frekuensi, rata-rata dan persentase.
- b. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar. Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_j$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Kompetensi

X₂ = Kompensasi

X₃ = Motivasi

b₀ = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Besarnya koefisien regresi (parameter)

e_i = Faktor kesalahan (error).

C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 103 orang pegawai yang ditempatkan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar terjaring data yang variatif, khususnya data identitas responden yang meliputi: jenis kelamin, tingkat umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Adapun penyebaran responden berdasarkan karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel dan dijelaskan berikut ini.

a. Jenis Kelamin

Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 103 orang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dan Kebudayaan Kota Makassar, dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	60	58,30
Perempuan	43	41,70
Jumlah	103	100,00

Sumber : Data primer, 2014

b. Tingkat Umur

Usia sangat menentukan tingkat prestasi kerja pegawai pada sebuah organisasi. Dengan tingkat usia yang masih produktif akan berpengaruh ter-

adap penyelesaian tugas dan tanggungjawab pegawai yang tentunya memberikan dampak terhadap kinerja organisasi. Adapun karakteristik responden menurut tingkat umur pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dan Kebudayaan Kota Makassar, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.

Karakteristik Responden Menurut Tingkat Umur

Tingkat Umur (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
≤ 30	17	16,50
31 – 37	29	26,16
38 – 44	34	33,01
≥ 45	23	22,33
Jumlah	103	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2014

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan yang telah ditamati oleh responden sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompensasi ilmu yang ditekuninya dan diakui oleh pemerintah. Tingkat pendidikan formal tersebut akan membentuk cara berpikir dan bertindak pegawai terutama dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Adapun karakteristik responden menurut tingkat pendidikan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.

Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SLTA	30	29,10
Diploma	12	11,70
S1	44	42,70
S2	16	15,50
S3	1	1,0
Jumlah	103	100,00

Sumber : Data primer diolah, 2014.

d. Masa Kerja

Masa kerja responden adalah lamanya pegawai sejak terangkat menjadi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dan Kebudayaan Kota Makassar. Masa kerja pegawai yang terendah adalah 4 tahun, sedangkan masa kerja pegawai yang tertinggi adalah 24 tahun. Adapun distribusi responden menurut masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4.

Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
≤ 10	32	31,07
11-17	40	38,83
≥ 18	31	30,10
Jumlah	103	100,00

Sumber: Data primer, 2014

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian berikut ini menampilkan jawaban responden dalam bentuk distribusi frekuensi. Adapun masing-masing variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah tingkat kemampuan seorang pegawai untuk menghasilkan dari suatu pekerjaan berdasarkan tugas pokok dan fungsinya pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar.

1) Kompetensi (X1)

Kompetensi adalah kemampuan pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan organisasi dan persyaratan keahlian serta tuntutan profesinya. Indikatornya yang digunakan adalah: 1) memiliki kemampuan intelektual atau pengetahuan memadai; 2) memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan; 3) memiliki kemampuan mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan dalam bekerja; dan 4) memiliki sikap profesional termasuk tanggungjawab dalam bekerja. Adapun data distribusi tanggapan responden

terhadap variabel kompetensi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Deskripsi Variabel Kompetensi (X1)

Indikator	Frekuensi Distribusi Jawaban Respon- den					Rata- rata Skor
	1-1,99	2-2,99	3-3,99	4-4,99	5	
Pegawai memiliki pengetahuan yang memadai	0	0	10	40	53	4.56
Keterampilan pegawai dapat membantu dalam bekerja	0	0	14	32	57	4.57
Memiliki kemampuan mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan	0	0	10	68	25	4,49
Memiliki sikap profesional dalam bekerja	0	0	10	58	35	4.50
Rata-rata dari semua indikator						4,53

Sumber: Diolah dari data primer, 2014.

Data pada Tabel 6 menunjukkan bahwa indikator kompetensi yang paling besar rata-ratanya ialah indikator keterampilan pegawai yang dimiliki dapat membantu dalam menyelesaikan tugas sebesar 4,57, kemudian diikuti indikator pegawai memiliki kemampuan intelektual/pengetahuan yang memadai sebesar dan indikator sikap profesional pegawai memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 4,50. Sedang indikator yang paling kecil rata-rata skor ialah indikator mempunyai kemampuan dalam mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan dalam bekerja dengan rata-rata dari semua indikator adalah 4,59. Kecenderungan dari mengindikasikan Kecenderungan dan mengindikasikan bahwa kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar.

2) Motivasi (X3)

Motivasi adalah semangat yang muncul dan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan guna mewujudkan tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Indikator yang digunakan dalam pengukur motivasi yang berkaitan dengan

peningkatan kinerja pegawai,

Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala interval. Adapun data distribusi tanggapan responden terhadap variabel motivasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar dapat dilihat pada table 8 berikut ini.

Tabel 8. Deskripsi Variabel Motivasi (X3)

Indikator	Frekuensi Distribusi Jawaban Respon- den					Rata- rata Skor
	1-1,99	2-2,99	3-3,99	4-4,99	5	
Besarnya gaji/pendapatan yang diterima sesuai dengan beban kerja	0	0	5	32	66	4,71
Kondisi lingkungan kerja memotivasi untuk bekerja lebih giat	0	2	8	37	58	4,68
Terjalin kerjasama diantara teman sekantor	0	0	11	32	60	4,68
Pemberian penghargaan atas prestasi yang dicapai	0	1	6	21	75	4,75
Pekerjaan menjadi sarana untuk mengembangkan diri	0	0	9	61	33	4,48

Sumber : Diolah dari data primer, 2014

Data pada Tabel 8 menunjukkan bahwa indikator motivasi yang paling besar rata-ratanya ialah indikator pemberian penghargaan atas prestasi yang dicapai sebesar 4.75, kemudian diikuti indikator besarnya gaji/pendapatan yang diterima sesuai dengan beban kerja sebesar 4,71. Indikator kondisi lingkungan kerja dapat memotivasi untuk bekerja lebih giat sebesar 4,68 dan indikator kerja kerjasama terjalin diantara teman sekantor sebesar 4,64. Sedang indikator yang paling kecil rata-ratanya ialah indikator memiliki sikap profesional dengan rata-rata 4,48. Dengan demikian, nilai rata-rata dari semua indikator adalah 4,65 yang berarti motivasi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar tergolong baik, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

3. Analisa persamaan regresi linier berganda

Hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,493 + 0,132 X_1 + 0,067 X_2 + 0,685 X_3$$

Selanjutnya, hubungan fungsional variabel bebas X dan variabel terikat Y dilihat dan koefisien standard-ized beta, diperotek persamaan sebagai berikut:

$$Z_y = 0,155 X_1 + 0,081 X_2 + 0,718 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut di atas, maka dapat diinterpretasi sebagai berikut:

a. Konstanta (b_0) = 0,493, yang menunjukkan pengaruh variabel setain variabel kompetensi, kompensasi, dan motivasi.

4. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi, kompensasi, dan motivasi, baik secara parsial dan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar. Selanjutnya pembahasan mengenai pengaruh variabel kompetensi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar, akan diuraikan sebagai berikut:

a. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Kompetensi adalah kemampuan pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan organisasi dan persyaratan keahlian serta tuntutan profesinya. Hasil uji parsial menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar..

b. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Kompensasi adalah pembayaran yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaannya baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Hasil uji parsial menunjukkan variabel

kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar.

c. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Motivasi adalah semangat yang muncul dari dalam diri pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan guna mewujudkan tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi merupakan faktor penting dan menempati urutan pertama dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar. Selanjutnya hasil uji validitas maupun reliabilitas menunjukkan nilai r-hitung lebih besar r tabel yang berarti setiap butir pernyataan dan variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan *reliable*..

D. SIMPULAN

Berdasarkan indikator-indikator kompetensi, kompensasi dan motivasi sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut

1. Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar.
2. Variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar.
3. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar.
4. Dari kedua variabel bebas yang signifikan tersebut yang digunakan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, ternyata variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar, karena pegawai dapat termotivasi dengan baik.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, 2005. *Sumberdaya Manusia*. Tarsito, Bandung.
- Alimin, Shadik, 2004. *Pengembangan Diri Menuju Kompetensi Optimal*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Alwi, Syafaruddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- As'ad, Muh, 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju, Bandung.
- Bernardin H., John and Russel, 2003. *Human Resources Management: An Experimental Approach*. Mc. Graw Hill Inc., Singapura.
- Betris, Michele, 2002. *The Performance and High Work by Human Resource*. Published by Prentice Hall, Ohio University Press.
- Davis, Mathis, 2002. *Manajemen Pengembangan Kinerja SDM*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Davis, Keith, 1957. *Human Behavior at Work*. Calif: Goodyear, Santa Monica.
- Davis, Keith and Newstrom J.W, 2005. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid I dan II Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Donnelly, JR. Gibson, James. John, Ivancevich and Jemes, 2001. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi delapan. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Evayanti, 2002. *Penempatan SDM dalam Tinjauan Kualitas Pendidikan*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Gibson, James. John, Ivancevich and Jemes, Donnelly, J.R. 2003. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi delapan. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Gilbert, Hamiltong, 2004. *Organization Commitment*. Prentice Hall, Ohio University Press.
- Gomes, FC, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Cetakan Ketiga, Andi Offset, Jakarta.
- Handoko, TM., 2000. *Manajemen. Edisi 2*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- _____, 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasan, Hamdah, 2003. *Peranan Pendidikan terhadap Kualitas SDM*. Penerbit Bina Ilmu, Solo.
- Hasibuan, M.S.P, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Kotter, P. John, 2004. *Manager as Leader*, Amara Books, Purl Arsita AS, Yogyakarta.
- Madura, 2001. *Kepemimpinan Dalam Implementasi Organisasi*. Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Martoyo, Susilo., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

- Maslow, Abraham, 1994. *Motivasi dan Kepribadian (Terjemahan)*. Pustaka Bina Pressindo, Jakarta.
- Mathis Robert and Jackson H. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Michael, Leibunon and Weintein, Harold P., 2001. *Money is Everything*, Annual Report HR.
- Moekijat, 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Moekijat, 2000. *Manajemen Kepegawaian*, Cetakan Ke-VII, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Monday, R. Wayne and Noe, Robert M., 2003. *Human Resource Management*, Allyn & Bacon.
- Moenir, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung. Jakarta.
- Mulawarman , 2003. *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Intelegensi*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Murphy and Clelland, 1995. *System Management by Objective*. Ghalia, Jakarta.
- Nawawi, H., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nelson, Paul, 2003. *The Leadership*. Jessey Press, University of Ohio, USA.
- Nimran, Umar, 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi, CV. Citra Media, Surabaya.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- _____, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Murai Kencana, Jakarta.
- Ruky, S.A., 2001 . *Sistem Manajemen Kinerja: Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Gramedia, Jakarta.
- Schein, Edgar, H., 2002. *Organization Cultural and Leadership*, JosseyBass, San Fransisco.
- Siagian, Sondang, 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Sianipar, J.P.G. 2000. *Teknik-Teknik Analisis Manajemen*. LAN-RI., Jakarta.
- Simamora, H., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2004. *Statistik untuk Penelitian*, Cetakan Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Supomo, Iman, 2000. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Djambatan, Jakarta.
- Sutarto, 2005. *Leadership*, Prentice Hall International, New Jersey.
- Setymo, R., 2000. *Penilaian Kerja Karyawan*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Stepheh, Bonde, 2004. *Competence in Technology and Potency of Human Resource*. Published by Addison-Wesley Publishing Company.
- Sudirman, MT., 2003. *Bentuk-Bentuk Pelatihan Kompetensi SDM*. Penerbit Embun, Surabaya.
- Thoha, Miftah, 2001. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wahid, Subondo, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bina Ilmu, Solo.
- Wahjosumidjo, 2000. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Werther, Jr W.B. & Davis, K 2003. *Human Resources and Personnel Management*, Fifth Edition, International Edition, McGraw-Hill, Inc.
- Wibowo, 2010. *Budaya Organisasi, Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Widya, Puspita, 2004. *Aplikasi Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Wursanto, 2004. *Manajemen Kepegawaian*, Cetakan Keempat, Penerbit Kenasiar, Jakarta.