

Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar

Muhammad Syamsir¹

Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

Ramlawati²

Universitas Muslim Indonesia

Abstract

The study was conducted aiming to look at the influence of Competency, Motivation, and Leadership on the Performance of Selayar District Agricultural and Food Security Employees. This research was conducted by survey method and collecting data through questionnaires to analyze facts and data that support the information needed to support research discussions. While the type of research is quantitative descriptive, which describes and explains the effect of Competence, Motivation and Leadership on the performance of the State Civil Apparatus Department of Agriculture and Food Security of Selayar Islands Regency. The results of this study indicate that competence has an influence and significant effect on employee performance, motivation has a significant effect on employee performance and leadership also has a significant effect on employee performance of the Agriculture and Food Security Office of Selayar Regency

Keywords: Competence, Motivation, Leadership and Performance

Abstrak

Penelitian dilakukan bertujuan untuk melihat pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Selayar. Penelitian ini dilakukan dengan metode survey dan mengumpulkan data melalui kuisioner untuk menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Sedangkan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, yaitu menguraikan dan menjelaskan pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepemimpinan juga memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Selayar.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan dan Kinerja

Sekretariat

Editorial: Program Studi Manajemen Universitas Fajar – Makassar,
Sulawesi Selatan, Indonesia

Telp/Hp: 081340202750/ Fax (0411) 459-938

Email: manor@unifa.ac.id

OJS: <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>

Pendahuluan

Penyelenggaraan sistem pemerintahan daerah dewasa ini didasarkan pada Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yang pada prinsip dasarnya memberikan kewenangan sepenuhnya kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri, meliputi urusan Pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat menurut asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Pemberian otonomi ini diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat.

Pelaksanaan otonomi daerah tentunya membawa konsekuensi tersendiri bagi pemerintah daerah untuk senantiasa berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik kualitas aparatur pemerintah daerah yang handal dan memiliki kemampuan serta keterampilan baik didalam menggali, mengelola dan memanfaatkan segala potensi sumber daya yang dimiliki oleh daerah maupun dalam melaksanakan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat. Mengingat kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting, maka sumber daya manusia harus

didayagunakan semaksimal mungkin sehingga menjadi unsur pembangunan bukan malah sebaliknya menjadi perusak organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia agar pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai yang diharapkan. Peranan manajemen sumber daya manusia memiliki dua sasaran yang akan dicapai, yaitu tujuan manusia di dalam organisasi dan tujuan organisasi itu sendiri, dimana keduanya tersebut harus dicapai secara berimbang.

Setiap organisasi mempunyai tujuan tertentu menurut bidang usahannya 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.

Sehubungan dengan kewenangan pemerintah daerah dalam mengurus rumah tangganya sendiri secara penuh dan menyikapi agenda reformasi pemerintahan secara menyeluruh, maka dituntut terhadap pelaksanaan pemerintah yang lebih berdayaguna dan berhasilguna, bersih dan bertanggung jawab merupakan salah satu

pertimbangan dikeluarkannya Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Kompetensi PNS adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugasnya (LAN RI, 2001). Selanjutnya Wibowo (2010) mengemukakan pada dasarnya terdapat suatu kesepakatan mengenai elemen kompetensi, yaitu terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*personal attributes*).

Kinerja seorang pegawai dapat diketahui dari hasil suatu pekerjaan yang dapat ditunjukkan dengan derajat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Artinya kemampuan kerja pegawai dapat memberikan suatu hasil yang diharapkan dalam suatu organisasi apabila persyaratan dan ketentuan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten kepulauan Selayar sangat ditunjang oleh kompetensi yang dimiliki pegawai, baik kualitas maupun kuantitasnya. sebanyak 133 orang pegawai, dimana tingkat pendidikan S2 sebanyak 3

Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)

(Tiga) Orang, S1 60 (Enam Puluh) orang, pendidikan diploma sebanyak 13 (Tiga Belas) orang, dan SLTA sebanyak 57 (Lima Puluh Tujuh) orang. Hal ini berarti masih banyak pegawai memiliki kemampuan yang tergolong rendah sehingga mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah Dinas Pertanian dan ketahanan Pangan Masih tergolong rendah.

Oleh karena itu, kebijakan dalam hal peningkatan kompetensi, motivasi, dan gaya kepemimpinan bagi setiap pegawai menjadi suatu keharusan dan kebutuhan mendesak untuk ditingkatkan sehingga diharapkan meningkatkan kinerja 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 tanggung jawab 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 Organisasi Perangkat Daerah Dinas Pertanian dan

Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar dapat ditingkatkan dengan mengefektifkan kebijakan yang berkaitan dengan kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan, dimana kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan mengingat semakin kompleknya beban kerja dalam menghadapi era globalisasi yang menuntut kualifikasi sumber daya manusia yang handal dan professional. Faktor kinerja tersebut perlu mendapat perhatian dalam memberdayakan aparatur pemerintah secara optimal karena fenomena yang ada dalam instansi pemerintah khususnya organisasi Perangkat Daerah belum mampu mengarahkan sumber daya manusia yang ada sehingga mengakibatkan aktivitas kerja kurang terarah dan hasil kerja pun tidak sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan dan strategi efektif dalam memberdayakan pegawai melalui pengamatan atau analisis untuk mendapatkan temuan-temuan di dalam mengembangkan potensi yang dimiliki oleh setiap pegawai dengan tetap mengacu pada pendekatan konsep manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang mengarah pada upaya peningkatan kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan.

Tinjauan Pustaka

1. Kompetensi

Kompetensi pegawai negeri sipil adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugasnya (As'ad, 2001:55).

Kompetensi merupakan istilah yang berasal dari bahasa Inggris *competence* yang berarti kecakapan, dan kemampuan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia "kompetensi" berarti kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan/memutuskan sesuatu hal. Menurut Wibowo (2010:266), kata kompetensi memiliki banyak pengertian menurut penekanan dan sudut pandang para penulis, namun pada dasarnya terdapat suatu kesepakatan umum mengenai elemen-elemen kompetensi, terdiri dari : pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*personal attributes*). Karena itu, kompetensi adalah tingkat pengetahuan, keterampilan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada organisasinya.

Kompetensi menurut Alimin (2004:84) ialah berasal dari kata *job competency* yaitu kemampuan dan kerja. Arti kemampuan yaitu kemampuan melakukan segala aktivitas secara optimal dengan segenap potensi yang dimiliki oleh

manusia berupa tenaga, pikiran, perasaan dan kemampuan untuk menghasilkan suatu aktivitas yang bermanfaat.

Sedangkan pekerjaan berarti bentuk aktivitas kerja yang dilakukan untuk mendapatkan suatu manfaat dan nilai dari aktivitas tersebut. Jadi, kemampuan adalah segala aktivitas yang dilakukan secara optimal yang melibatkan tenaga, pikiran, perasaan dan kemauan untuk melakukan aktivitas tersebut dalam menghasilkan manfaat dari apa yang dikerjakan.

Kompetensi menekankan pada keberhasilan melaksanakan tugas. Penekanan pada keberhasilan kerja dalam konsep kompetensi tersebut menurut Maier dipengaruhi oleh dua faktor yaitu; (1) faktor internal atau faktor dari dalam individu, dan (2) faktor eksternal dari luar atau sering disebut faktor lingkungan (As'ad, 2001:56).

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena dengan adanya motivasi dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai, sehingga tugas-tugas yang dilaksanakan dapat berjalan dengan baik, tertib dan lancar dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*)

dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Malayu, 2006 : 141).

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja. Abraham Spering (dalam Mangkunegara, 2001:93) mengemukakan bahwa motif di definisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Sedangkan pengertian motif menurut Malayu (2006:144) adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi didefinisikan oleh Edwin B Flippo (dalam Malayu, 2006:143) bahwa motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut G.R. Terry (dalam Malayu, 2006:145) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri

seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan - tindakan.

3. Kepemimpinan

Dubrin (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui motivasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Mintzberg dalam Luthans (2002) dan Sutiadi (2001) mengemukakan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi adalah sebagai pengatur visi, motivator, penganalisis, dan penguasaan pekerjaan. Yasin (2001) mengemukakan bahwa keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan. Pandji, Anaroga dan Sri Suyati (1995) dalam Tika (2006) mengemukakan bahwa ada Sembilan peranan kepemimpinan seseorang dalam

organisasi yaitu pemimpin sebagai perencana, pemimpin sebagai pembuat kebijakan, pemimpin sebagai ahli, pemimpin sebagai pelaksana, pemimpin sebagai pengendali, pemimpin sebagai pemberi hadiah dan hukuman, pemimpin sebagai teladan dan lambing atau symbol, pemimpin sebagai tempat menimpakan segala kesalahan dan pemimpin sebagai pengganti peran orang lain.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.

Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh social yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktifitas dan oengaruh di dalam kelompok atau organisasi (Robbins, 2006).

Kartini (1994) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangun motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan motivasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

4. Kinerja

Kinerja menurut Gordon (1993:141) dinyatakan sebagai *“performance was a function of employee ability acceptance of the goals, level of the goals and the interaction the goal with their ability”*. Definisi ini mengungkapkan bahwa kinerja mengandung 4 elemen utama yaitu : kemampuan, penerimaan tujuan-tujuan organisasi, tingkatan tujuan-tujuan yang dicapai, interaksi antara tujuan dengan kemampuan para anggota organisasi tersebut.

1. Masing-masing elemen ini secara teoritis turut berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Seorang individu tidak akan mampu bekerja dengan baik, jika ia tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Meskipun pekerjaan itu selesai dikerjakannya namun tidak akan membuahkan hasil yang memuaskan. Oleh sebab itu unsur pengetahuan, terutama pengetahuan tentang bidang tugas yang dikerjakannya, sangat penting bagi orang tersebut.
2. Efektifitas jangka panjang : keberlangsungan / hidup terus.

Sedangkan Lawless (1972), secara terperinci mengemukakan indikator-indikator efektifitas dalam berbagai

tingkatannya, yakni dari tingkat individu, tingkat kelompok, dan tingkat organisasional. Khusus mengenai efektifitas individu, menurut Lawless meliputi : (1). *Personal Output*; (2). *Creative Output*; (3). *Loyalty Commitment*; (4). *Personal Development*; (5). *Conformity Deviance*, and (6) *Influence Other*.

Metodelogi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode survey dan mengumpulkan data melalui kuisisioner untuk menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Sedangkan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, yaitu menguraikan dan menjelaskan pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil dan Pembahasan

sebelum dilakukan pengujian secara simultan antara motivasi, kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, maka terlebih dahulu akan dilakukan uji parsial yaitu sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji t

Kode	Variabel	Signifikan		T _{tabel}	Batas Tolerance	Keputusan
		T _{hit}	Sig			
X ₁	Motivasi	2.687	0,009	1,669	0,05	Signifikan
X ₂	Kompetensi	2.017	0,047	1,669	0,05	Signifikan
X ₃	Kepemimpinan	6.216	0,000	1,669	0,05	Signifikan

Sumber :Hasil olah Data dengan Menggunakan SPSS Release 24

Dari tabel 1 di atas yaitu hasil uji parsial antara motivasi, kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

1. Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.687 > 1,669$ serta memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$). Hal ini dapatlah dikatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar;
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai diperoleh angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.017 > 1,669$ serta memiliki nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 ($0,047 < 0,05$) hal ini dapatlah dikatakan bahwa kompetensi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar;

3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.216 > 1,669$ serta memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), hal ini berarti bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar;

Dari hasil pengujian regresi maka dapat diketahui pula bahwa variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variable X₃ (Kepemimpinan) karena memiliki nilai t_{hitung} paling besar yaitu 6.216 serta memiliki nilai signifikansi paling kecil yaitu 0,000 dibandingkan dengan variable X₁(Motivasi) dan Variabel X₂(Kompetensi). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kualitas kepemimpinan dari leader pada bidang/organisasi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Untuk menguji pengaruh secara bersamaan atau secara simultan dari ketiga variable yaitu motivasi, kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar, maka dapat dilihat dari hasil uji Serentak

(Uji F) yang dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	30.65	32	10.215	20.331	.000 ^a
Residual	6.224	92	.502		
Total	76.869	95			

Sumber: Hasil Lampiran SPSS release 24

Dari tabel 2 yaitu hasil uji Anova maka dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , jikalau F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka dapat dikatakan mempunyai pengaruh secara serempak atau secara bersamaan, dimana dari hasil olahan data regresi diperoleh nilai F_{hitung} 20.331 dan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai F_{hitung} (20.331) > F_{tabel} (2,746) dan angka signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variable dependen, atau dengan kata lain variable motivasi, kompetensi, dan kepemimpinan secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut :

1. Hasil analisis regresi mengenai motivasi dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar, dengan demikian bahwa Hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima.
2. Hasil analisis regresi mengenai kompetensi terhadap kinerja pegawai maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar, sehingga dapat dikemukakan bahwa Hipotesis yang kedua pada penelitian ini dapat diterima.

Hasil Koefisien Regresi pada Analisis regresi linear berganda memperlihatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan
Kabupaten Kepulauan Selayar.

Mohamad Mas'ud, Erlangga,
Jakarta.

Daftar Pustaka

- Anonim, 2019. *Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah*. Penerbit Citra Umbara, Jakarta.
- Abi Sujak. 1990, *Kepemimpinan Manager Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi*. Jakarta. Radar Jaya.
- Ahmad Bobby Hernawan, 2015 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Mitra Husada*. Jurnal Universitas Widyatama, Bandung.
- Adri Gustiningrum 2012 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah (SETDA) Kota Magelang*. Jurnal Universitas Sebelas Maret.
- As'ad, 2000. *Psikologi Industri*. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Asnul, Syahban, 2000. *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Dubrin Andrew J. 2005, *Leadership (terjemahan) Edisi Kedua*, Prenada Media, Jakarta
- Flippo, Edwin, 1992, *Manajemen Personalialia, Terjemahan*
- Fuad Mas'ud. 2004, *Survey Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handayaniingrat, Soewarno, 1991. *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*. Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Handoko T. Hani. 2003, *Manajemen*, Edisi 2 Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, Malayu, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Harorld Konz. 1989, "Management" 2nd edition, Prentice-Hall, Inc
- Kartono, Kartini, 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara RI, 1999. *Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta.
- Luthans F. 2003, *Organizational Behavior*, 9th edition, McGraw-Hill, Singapura
- Mangkunegara, A,P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Offset, Jakarta.
- Maslow A.H., 1994, *Motivasi dan Kepribadian 2 Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia, Seri*

- Manajemen No. 104, PT. Pustaka Binaan Pressindo, Jakarta*
- Mathis Robert L and Jackson John H, 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Kesepuluh. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Notoatmojo, Soekidjo, 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Rienika Cipta, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi, 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Performance Appraisal, Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Richard Stephen P 1996, *Perilaku Organisasi (Konsep Kontroversi-Aplikasi), Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2, Terjemahan Hadyana Pijatmaka, Prenhallindo, Jakarta*.
- Robbins, Stephen P. 2003, *Organizational Behavior*, Prentice Hall. Enland
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen SDM*. Penerbit YKPN, Yogyakarta
- Sudirman & Teguh Wijinarko, 2001, AKIP dan Pengukuran Kinerja, LAN-RI, Jakarta*.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis. Edisi 1*. Bandung. Penerbit : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan RalanD)*. Bandung. Penerbit : Alfabeta.
- Sutrisno Nursyahbani, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kepegawaian, PT. Gunung Agung Jakarta*.
- _____, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Timpe, Dale, A, 1999. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Memimpin Manusia*. Alex Media Komputinde, Jakarta.
- Terry, George. 1985, *Manajemen*, Edisi terjemahan, Penerbit Gahlia Indonesia, Jakarta
- Tika H. Moh Pabundu. 2006 *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan pertama, PT. Bumu Aksara, Jakarta
- Yukl G.A. 1989, *Leadership in Organization (2nd ed)* Englewood Cliffs N.J: Prentice Hall

Waridin dan Mashrukin. 2006, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Ekobis vol.7 no.2

Vroom, H. Victor & Arthur Jago. 1988, *The New Leadership; Managing Participation in Organization*, New York: Prentice-Hall, Englewood.

Wahjusumidjo, 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Wardoyo, Munandar, 1997. *Kinerja dan Evaluasi dalam Penciptaan Organisasi Masa Depan*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.

_____, 2002. *Teori Kepemimpinan dan Dasar-dasar Manajemen*. Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.