

Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kesempatan Berkarir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan, Arsip Dan Dokumentasi Kota Parepare

Suriyanti^{✉1}, Angriawan², A. Amalia Husnul³, Hidayatul khaeriyah⁴, Muhlisa syam⁵
1,2,3,4,5 Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk; (1) menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai; (2) menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai; (3) menguji dan menganalisis pengaruh kesempatan berkarir terhadap kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Parepare. Penelitian ini menggunakan data primer dengan metode penarikan sampel yaitu metode sensus melalui survei sebanyak 50 orang pegawai sekaligus sebagai sampel dengan masa kerja minimal 1 tahun per Desember 2014, survey dilakukan dari bulan Agustus s.d September 2015. Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS 28. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) kemampuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; dan (3) kesempatan berkarir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Kota Parepare. Hal ini berarti bahwa gaji dan tunjangan, kenyamanan bekerja, perhatian pimpinan, lingkungan kerja dan aktualisasi; berikutnya tingkat pendidikan, *assessment* (karakter moral kerja), pengalaman jabatan dan hubungan interpersonal; selanjutnya pendidikan formal pegawai, pengalaman bekerja, prestasi kerja dan sikap atasan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang berguna bagi tujuan atau perkembangan kinerja instansi Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Parepare

Kata Kunci: Motivasi, kemampuan, Kesempatan berkarir dan Kinerja pegawai

Copyright (c) 2022 Suriyanti

✉ Corresponding author :

Email Address : suriyanti.mangkona@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi. Aktivitas sehari-hari yang dijalankan menuntut setiap pegawai untuk meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan berbagai bentuk-bentuk pengorbanan lainnya sebagai konsekuensi pengabdian kepada negara dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam suatu instansi pemerintah, dituntut untuk menciptakan kinerja yang tinggi untuk pengembangan pegawainya, harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya - sumber daya lainnya yang dimiliki oleh instansi pemerintah.

Peran sumber daya manusia telah mengalami pergeseran yang signifikan. Inovasi membutuhkan kreativitas, hal ini hanya dapat dihasilkan dari brain power sumber daya manusia. Kapasitas intelektual seseorang dapat menjadi kekuatan yang luar biasa untuk

berimajinasi, berkreasi, kemudian diimplementasikan ke dalam realita. Sehubungan dengan pemikiran tersebut di atas, maka peran dari manajemen sumber daya manusia tidak lagi reaktif tetapi proaktif. Salah satu cara memberdayakan sumber daya manusia melalui pengembangan. Pengembangan dapat membantu menyiapkan pegawai untuk berbagai pekerjaan di masa yang akan datang di dalam organisasi, pengembangan penting bagi organisasi untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia bagi perkembangan dan perubahan dimasa mendatang.

Pegawai Kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Parepare merupakan SDM organisasi pemerintah sebagaimana organisasi pada umumnya yang diberi wewenang untuk memberikan layanan kepada masyarakat. Dalam pelaksanaan tugasnya, utamanya dalam hal memberikan pelayanan peminjaman dan penataan buku-buku perpustakaan, arsip dan dokumentasi kepada masyarakat, maka Kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Parepare harus mampu mengembangkan sumber daya manusia dalam mengikuti berbagai macam perubahan.

Saat ini terdapat kecenderungan bahwa Pegawai Kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Parepare kurang maksimal dalam melaksanakan tugas khususnya pemberian pelayanan kepada masyarakat menyangkut fungsi intansi tersebut sebagai wadah penataan buku-buku perpustakaan, arsip dan dokumentasi. Masih banyak pegawai Kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Parepare yang kinerjanya perlu ditingkatkan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang telah dicapai masih sering menuai kritikan dan keluhan dari masyarakat. Pelaksanaan tugas yang belum menunjukkan kinerja yang baik, utamanya dalam hal penyusunan dan penataan buku perpustakaan, arsip dan dokumentasi lainnya serta pelayanan pegawai itu sendiri yang masih kurang maksimal, sehingga mengurangi minat pengunjung untuk membaca dan meminjam buku pada Kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Parepare.

Hal ini menunjukkan kesan bahwa kebanyakan pegawai sulit meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya diakibatkan rendahnya kemampuan pegawai dan minimnya motivasi kerja pegawai yang dilakukan oleh pimpinan di dalam memberikan kebijakan untuk mendorong, merangsang dan mendukung pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya kurangnya perhatian dan dorongan oleh pimpinan untuk kesempatan pengembangan karir dengan harapan kemampuan kerja pegawai lebih meningkat sehingga kinerjanya lebih baik agar tujuan dan sasaran instansi pemerintah dalam hal ini pengelolaan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Parepare dapat tercapai.

Mengawali penulisan tesis ini, peneliti melakukan pra penelitian mengenai penilaian kinerja di Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Parepare untuk tahun 2012-2015. Kegiatan pra penelitian tersebut mengungkapkan bahwa keadaan penilaian kinerja pegawai Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Parepare berfluktuasi (mengalami kenaikan dan penurunan).

Selain itu belum maksimalnya kinerja pegawai diindikasikan oleh masalah kesetiaan atau loyalitas pegawai terhadap peraturan, hal ini dapat terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak tepat waktu ketika masuk setelah jam istirahat, meja informasi yang kadang kala tidak ada petugas, pegawai yang sudah pulang sebelum jam kerja selesai. Dari aturan yang diberlakukan tersebut, masih terdapat kondisi pegawai yang kurang taat seperti datang ke tempat kerja terlambat, masih ada yang tidak masuk kerja tanpa izin, bekerja hanya berdasarkan pada apa yang sudah menjadi tugasnya sehingga tidak ada inisiatif untuk mengembangkan cara kerja yang baru yang bisa meningkatkan gairah ketika bekerja sehingga kondisi tersebut tidak jarang menghambat terhadap proses kerjanya.

Kepala Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Parepare menyadari sepenuhnya bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat ditingkatkan apabila faktor motivasi, kemampuan dan kesempatan berkarir pegawai ditingkatkan. Kinerja pegawai dapat meningkat apabila faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut diperhatikan dengan sungguh-sungguh, cermat, konsisten dan dilakukan secara berkesinambungan

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang dimaksudkan untuk memberikan penjelasan atau disebut sebagai explanatory research atau confirmatory research. Penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Selain itu penelitian explanatory research berusaha menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Data instrumen penelitian yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif sedangkan variabel penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu Motivasi (X1), Kemampuan (X2) dan Kesempatan Berkarir (X3) serta variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Ketiga variabel tersebut kemudian akan dilakukan pengolahan data dan tentunya terlebih dahulu dilakukan uji-validitas dan reliabilitas data dalam menentukan layak tidaknya data tersebut diolah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Parepare yang berjumlah 50 orang pegawai.

Teknik pengambilan data dilakukan dengan metode sensus (Sugiyono & Wibowo, 2001), dimana responden adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu jumlah pegawai Kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Parepare yang berjumlah 50 orang pegawai. Analisis deskriptif, analisis ini digunakan untuk memberikan secara utuh gambaran kecenderungan umum responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan menggunakan metode *Glejser Test*, yaitu dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabek 1. Hasil Uji Heterokedasitas

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	3.527	.806			4.377	.000
MotivasiKerja	.024	.045	.090		.528	.600
Kemampuan	-.140	.053	-.499		-2.615	.012
KesempatanBerkarir	.014	.054	.051		.257	.799

a. Dependent Variable: Res2

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi (X1) sebesar $0,600 > 0,05$, artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel motivasi (X1). Variabel kemampuan (X2) sebesar $0,012 > 0,05$, artinya terjadi heterokedastisitas pada variabel kemampuan (X2). Selanjutnya variabel kesempatan berkarir (X3) sebesar $0,799 > 0,05$, artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel kesempatan berkarir (X3). Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1. Model regresi yang baik

adalah yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini uji *Durbin-Watson* akan digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi.

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi

R Square Change	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
	F Change	df1	df2			
.755	47,350	3	46	.000	1.953	

Dari tabel di atas uji gejala autokorelasi dilakukan dengan melihat hasil *Durbin-Watson* yang nilainya sebesar 1,953. Dengan signifikansi 0,05, k (regressor) = 4 dan n (observasi) = 50 diperoleh nilai dl = 1,378 sementara nilai du = 1,721. Jika nilai $du < d < 4-du = 1,721 < 1,953 < 2,279$. Oleh karena D-W 1,953, berada antara $dl < dw < du$ atau $1,378 < 1,953 < 2,279$, maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi positif, hal ini berarti model regresi yang dihasilkan pada penelitian ini bebas dari autokorelasi.

Untuk mengetahui apakah ketiga faktor yaitu motivasi, kemampuan dan kesempatan berkarir, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Kota Parepare dan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian ini, maka digunakan model analisis statistik yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program statistik SPSS 28 (*Statistical Package for The Social Science*). Penelitian ini telah memenuhi syarat untuk menggunakan pengujian regresi berganda karena telah dilakukan uji validitas dan asumsi klasik, sehingga analisis selanjutnya dapat digunakan. Untuk mengetahui secara ringkas besarnya koefisien parsial, koefisien regresi dan signifikansi serta determinasi indeksnya, maka dapat dilihat dalam tabel 3 berikut :

Tabel 3. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	3,647	1,432		
MotivasiKerja	,177	,080	,205	2,204	,033
Kemampuan	,343	,095	,377	2,616	,001
KesempatanBerkarir	,360	,095	,412	3,778	,000

a. Predictors: (Constant), KesempatanBerkarir, Kemampuan, MotivasiKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Melalui analisis pengujian hipotesis penelitian menggunakan tiga variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1), kemampuan (X2), kesempatan berkarir (X3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Kota Parepare. Penelitian ini secara serempak ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan untuk membahas pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka berikut diuraikan satu persatu.

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai melalui suasana kenyamanan dalam bekerja yang didukung fasilitas yang memadai,

lingkungan kerja yang harmonis dan kesempatan mengemukakan pendapat, ide-ide serta kritik demi pencapaian hasil kerja yang lebih baik. Selain itu penempatan pegawai secara sistematis selalu disesuaikan kemampuan atau bakat dalam berbagai tugas dibarengi dengan pemberian tunjangan kinerja, gaji dan penghargaan dan tentunya tidak lepas dari bimbingan pimpinan secara baik dan bijaksana. Terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat didukung oleh hasil penelitian melalui analisis deskriptif yang memberi tanggapan bahwa rata-rata responden sangat setuju dan setuju atas pernyataan yang diajukan melalui kuesioner. Hasil penelitian baik melalui analisis deskriptif, juga dapat dibuktikan secara inferensial statistik regresi linear berganda yang menunjukkan pengaruh yang positif dengan signifikansi yang relatif tinggi antara motivasi dengan kinerja pegawai. Menunjukkan bahwa ternyata motivasi yang dimiliki oleh pegawai Kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Parepare relatif cukup tinggi sehingga banyak membantu untuk meningkatkan kinerjanya. Olehnya itu, hipotesis pertama (H1) penelitian ini yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Parepare dapat diterima kebenarannya.

2. Pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai Berdasarkan penelitian dibuktikan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki pegawai Kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Parepare melalui jenjang pendidikan lebih tinggi memudahkan penyelesaian pekerjaan sehingga pegawai berpeluang dipromosikan, begitu pula peluang pengembangan pegawai untuk meningkatkan perbaikan karakter/moral kerja dan integritas/kepribadian dalam bekerja. Selanjutnya pengalaman yang cukup memudahkan pegawai memberikan bimbingan dan arahan untuk pencapaian kinerja yang lebih baik dan senangtiasa meminta petunjuk kepada karyawan yang lebih senior/berpengalaman. Semua item tersebut terpenuhi oleh Pegawai Kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Parepare yang dibuktikan berdasarkan analisis deskriptif yang memberi tanggapan bahwa rata-rata responden setuju atas pernyataan yang diajukan melalui kuesioner. Selain melalui analisis deskriptif juga dapat dibuktikan secara inferensial statistik regresi linier berganda yang menunjukkan pengaruh yang positif dengan signifikansi yang relatif tinggi antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai. Artinya tingkat pendidikan, assesment, pengalaman jabatan, hubungan interpersonal yang dimiliki pegawai sesuai dengan kebutuhan kerja atau kondisi pegawai Kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Parepare. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Parepare dapat diterima kebenarannya.
3. Pada proses kesempatan pengembangan karir, institusi Kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Parepare memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya pada pegawai untuk mempunyai pekerjaan yang berarti bagi pegawai dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam struktur kerja organisasi. Dilain pihak, pegawai dituntut memiliki tanggung jawab untuk membuat perencanaan karir dan masa depan serta menemukan cara

untuk memberikan sumbangan pada organisasi/institusi tempatnya bekerja. Telah dibuktikan dalam penelitian ini bahwa kesempatan berkarir yang dimiliki pegawai melalui pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi berpeluang untuk pengembangan karir lebih cepat dengan posisi jabatan yang diharapkan dan pegawai dengan pengalaman yang cukup selalu siap untuk menyelesaikan tantangan pekerjaan yang lebih sulit. Selanjutnya pegawai menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab terhadap resiko yang mungkin terjadi, pegawai menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan, kemudian pegawai patuh dan taat kepada atasan dan meningkatkan hubungan kerjasama diantara sesama pegawai. Ternyata terbukti bahwa kesempatan berkarir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat didukung oleh hasil penelitian melalui analisis deskriptif yang memberi tanggapan bahwa rata-rata responden sangat setuju dan setuju atas pernyataan yang diajukan melalui kuesioner. Secara inferensial statistik regresi linear berganda yang menunjukkan pengaruh yang positif dengan signifikansi yang relatif tinggi antara kesempatan berkarir dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peluang kesempatan berkarir oleh pegawai relatif cukup tinggi sehingga banyak membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu, hipotesis ketiga (H3) yang mengatakan bahwa kesempatan berkarir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Parepare dapat diterima kebenarannya,

SIMPULAN

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin hendaknya berpartisipasi aktif/langsung, dalam mengarahkan dan memotivasi pegawai dengan kompensasi dan insentif maupun lain-lainnya yang sejenis. Evaluasi kemampuan pegawai penting dilakukan dengan maksud untuk menilai dan mengetahui perkembangan kemampuan pegawai setiap saat. Motivasi tinggi yang dimiliki pegawai dan kemampuan pegawai merata disetiap lingkup pekerjaan, dapat dipastikan bahwa pencapaian tujuan institusi/instansi terpenuhi. Olehnya itu dengan capaian tersebut kebijakan pimpinan Sekretariat Daerah Kota Parepare diharapkan peluang yang sebesar-besarnya untuk kesempatan pengembangan karir yang lebih tinggi bagi pegawai.

Referensi :

- Alwi, Syafaruddin, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Anoraga, Pandji. 2001. *Psikologi Kepemimpinan*, Cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ardana, K.I., Mujiati N., Utama, M.W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- As'ad, M., 1991, *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta.
- Cascio, 1995. *Managing Human Resources:Productivity, Quality of Work Life, Profits*, Fourth Edition. United States of Amerika, Mc. Graw Hill Inc.
- Cushway, Barry. 1994. *Human Resource Management*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Flippo, Edwin B, 1995, *Manajemen Personalialia*, Edisi Keenam, Jilid 2, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gibson, James L et al 2006. *Organizations (Behavior, Structure, Processes)*, Twelfth Edition, McGraw Hill.
- Gomes, F. Cardoso, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani, 2001, "*Manajemen*", Edisi Kedua, Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, M.S.P., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

- , 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul, Kenneth H. Blanchard and Dewey E. Johnson, 1986. *Management of Organizational Behavior. Utilizing Human Resources*. Edisi Terjemahan. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Kusriyanto, 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Gramedia, Jakarta.
- Mangkunegara. Anwar. Prabu; 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkuprawira, Syafri Tb. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi.*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Mathis, R.L., dan Jackson, J.H., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 1,2, Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Marihot Tua H.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Moekijat, 1995, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandar Maju, Bandung.
- , 2010. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajamadah University Press, Yogyakarta.
- Notoatmojo, Soekidjo, 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Rachmawati, I. K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Riduwan, 2004, *Dasar-dasar Statistika*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal., dan Basri, Ahmad Fawzi Mohd. 2006. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2001. *Perilaku Organisasi: Kontroversi. Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid I*. Prenhallindo, Jakarta.
- , 1998. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II*, Edisi Bahasa Indonesia, Prehalindo, Jakarta.
- , 2007. *Management*. NJ: Pearson Prentice Hall. Jakarta.
- Ruky, Achmad, S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Siagian, Sondang, P., 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Penerbit PT Rhineka Cipta, Jakarta.
- , 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- , 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua, PT. Asdi Mahasatya, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*, Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- dan Wibowo, 2001. *Statistik Penelitian Edisi I*, Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi, Arikunto, 1996, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Kesepuluh PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Sulistiyani, Teguh, Ambar dan Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan, dalam Konteks Organisasi Publik*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenada Media Group, Jakarta.
- Syamsuddin, 2001. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pangkep*. Tesis Universitas Muslim Indonesia, Makassar.
- Thoha, M., 2007. *Prilaku Organisasi*, Edisi Pertama. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi.P. 2002. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Cetakan Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.