

# PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL KABUPATEN DONGGALA

**Andi Veny Anggreany M.**

*Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako*

## **Abstract**

*The purpose of this are: (1) to define the simultaneous influence of Competency, Motivation, and Physical Work Environment on the performance of Officials in the Departement of Energy and mineral Resources, Donggala Regency (2) to define the partial influence of Competency on the performance of Officials in the Departement of Energy and mineral Resources, Donggala Regency, (3) to define the partial influence of Motivation on the performance of Officials in the Departement of Energy and mineral Resources, Donggala Regency, (4) ) to define the partial influence of Physical Work Environment on the performance of Officials in the Departement of Energy and mineral Resources, Donggala Regency, Method of analysis used is multiple linear regressions with 51 samples that are selected throught census technique. Based on the tests, the study find that: 1) Competency, Motivation, and Physical Work Environment simultaneous have positive and significant influence on officials performance; 2) competency has positive and significant influence of officials performance; 3) motivation has positive and significant influence of officials performance; 4) Physical Work Environment has positive and significant influence of officials performance;*

**Keywords:** *Competency, Motivation, Physical Work Environment and performance*

Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) yang menjalankannya, dalam hal ini pegawai sebagai aparatur Negara, oleh karena itu kinerja pegawai penting untuk menjadi perhatian mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Arah kebijakan ini menurut kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2008: 4) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun oleh organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh SDM yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Oleh karena itu, kinerja merupakan suatu hal yang

sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Bertitik tolak dari pemikiran tersebut, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan dewasa ini. Bagi kantor Dinas Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Kabupaten Donggala, permasalahan kinerja menjadi faktor penting karena merupakan hal yang mengindikasikan tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan dan kebijakan yang ditetapkan khususnya dalam bidang pertambangan.

Kinerja pegawai tentunya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja. Kompetensi dalam hal ini didefinisikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau sesuai dengan standar *performance* yang ditetapkan (Rivai dan Sagala, 2010: 317-318).

Saat ini kantor Dinas ESDM Kab. Donggala memiliki pegawai berjumlah 52 orang, terdiri dari 33 orang pegawai negeri sipil (PNS) dan 19 orang yang masih berstatus honorer. Para pegawai tersebut menempati 4 (empat) bidang kerja yaitu; 1) Kesekretariatan, 2) Geologi, 3) Pengusahaan, 4) Kelistrikan. Dalam menjalankan tugasnya, kantor dinas ESDM Kab. Donggala membutuhkan pegawai yang mampu menjalankan tugas sesuai dengan tuntutan bidang kerjanya masing-masing sesuai kompetensi.

Setelah melakukan observasi di kantor Dinas ESDM Kab. Donggala, peneliti menemukan kurangnya pegawai yang kompeten di bidang geologi dan pertambangan. Hal tersebut terlihat dalam kesehariannya, banyak pegawai yang masih tergantung pada satu dua orang saja. Selain itu, konsultan yang bergerak dalam bidang ESDM jumlahnya masih sangat terbatas dalam wilayah Provinsi Sulawesi Tengah. Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), hal ini berdampak pada nilai akhir pencapaian kinerja kegiatan, sasaran dan program di Dinas ESDM Kab. Donggala.

Selain hal yang menyangkut kompetensi, terdapat pula fenomena mengenai motivasi yang menurut Arep dan Tanjung (2004: 12) adalah sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Penelitian Andrews *dalam* Wijono (2010; 71) yang mendasarkan penelitiannya dengan menggunakan teori *Need for achievement* McClelland menunjukkan bahwa motif berprestasi yang tinggi berhubungan dengan keberhasilan untuk menduduki jabatan tinggi.

Pada kantor Dinas ESDM Kab. Donggala peneliti menemukan kurangnya motivasi pegawai untuk berprestasi dan berkuasa. Terlihat dari keengganan para pegawai untuk bekerja dengan baik, cenderung malas dan sering menghindari dari tugas yang akan diberikan. Selain itu, tidak

terlihat sikap kerja yang mengindikasikan adanya dorongan dari dalam diri kebanyakan pegawai untuk berkuasa, sekalipun mereka mengidamkan peran dan jabatan yang tinggi serta ingin dihargai, baik di lingkungan kerjanya maupun ditengah-tengah masyarakat pada umumnya.

Berbicara tentang lingkungan kerja, Robbins (2001:188) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam mendukung kinerja pegawai. Seorang pegawai mungkin tidak berkinerja ke suatu tingkatan yang diyakini mampu, maka periksalah lingkungan kerjanya untuk melihat apa yang mendukung (Robbins, 2001:188).

Bagian dari lingkungan kerja yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan adalah lingkungan kerja yang bersifat fisik seperti Prasarana kantor. Penataan prasarana kantor dalam menunjang administrasi perkantoran dinas ESDM Kab. Donggala masih terdapat kekurangan, kondisi ruangan tempat kerja di Dinas ESDM Kab. Donggala, menurut pegawai pada bidang Kesekretariatan dan Pengusahaan yaitu Fausi Abdi Prasetyo dan Maya serta beberapa pegawai lainnya menyatakan belum sesuai dengan jumlah pegawai yang menempati ruangan pada bidang-bidang tersebut karena jumlah pegawai yang menempati ruangan melebihi kapasitas ruangan sehingga sering menimbulkan kegaduhan.

Keluhan mereka mengenai hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja mereka karena menimbulkan banyak ketidaknyamanan dan mengganggu konsentrasi selama bekerja. Sedikit geseran kursi dan percakapan yang tidak perlu oleh pegawai lainnya menyebabkan kebisingan yang mengganggu konsentrasi pegawai lain yang sedang bekerja sehingga menurut Muhtar salah seorang staf bidang pengusahaan, kadang mereka mengalami sedikit kesalahan-kesalahan teknis dalam mengerjakan tugas-tugasnya, seperti salah dalam menulis angka ketika memasukkan *database* dari para pengusaha tambang. Selain itu, untuk penelitian analisis

kimia mineral dilakukan lebih lama karena menunggu hasil analisis sampel dari laboratorium diluar daerah. Hal ini disebabkan tidak tersedianya fasilitas laboratorium untuk analisis kimia mineral di Kantor Dinas ESDM Kab. Donggala.

Berdasarkan uraian diatas, penulis melakukan penelitian dengan mengangkat judul penelitian: “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas ESDM Kabupaten Donggala”.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:18), penelitian kuantitatif dalam melihat pengaruh/hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya terdapat variabel independen dan variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas ESDM Kabupaten Donggala, adapun secara keseluruhan populasi berjumlah 52 orang.

Populasi pada kantor Dinas ESDM Kab. Donggala berjumlah 52 orang, namun karena jumlah populasi tersebut sudah termasuk peneliti sendiri maka yang dijadikan responden berjumlah 51 orang. Untuk itu, metode yang digunakan adalah sensus.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Observasi, yaitu suatu pendekatan dimana dilakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- 2) Dokumentasi, yaitu pengumpulan data, literatur, serta informasi lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.
- 3) Kuesioner, yaitu daftar pernyataan yang terstruktur yang ditujukan pada Pegawai Dinas ESDM Kabupaten Donggala sebagai responden kemudian dari jawaban setiap pernyataan tersebut akan diberi skor dengan menggunakan skala likert.

- 4) Wawancara, dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang obyek dan permasalahan yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan pendekatan statistik deskriptif melalui penggunaan alat analisis statistik regresi linear berganda (*multi linear regression*). Dalam penelitian ini menggunakan bahan komputer program SPSS release 16,0.

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e$$

Dimana :

Y : Variabel Terikat

b<sub>0</sub> : Konstanta

X<sub>1</sub>-X<sub>2</sub>- X<sub>3</sub> : Variabel bebas atau *independent variable*

b<sub>1</sub>-b<sub>2</sub> : Koefisien regresi

e : Kesalahan pengganggu

Bila formasi matematis regresi linear berganda tersebut diaplikasikan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = *Dependent variable* (Kinerja)

a = konstanta

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Motivasi

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja Fisik

b<sub>1</sub>-b<sub>2</sub> = koefisien regresi

e = kesalahan pengganggu

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub>) terhadap variabel terikat (Y). Dalam konteks penelitian

ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kompetensi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ), terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas ESDM Kab. Donggala.

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Window Release 16,0

diperoleh hasil-hasil penelitian dari 51 orang responden dengan dugaan pengaruh ketiga variabel bebas (kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas ESDM Kab. Donggala dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Berganda**

Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	T	Sig
C = Constanta	1,639	0,276	5,932	0,000
$X_1$ = Kompetensi	0,280	0,072	3,922	0,010
$X_2$ = Motivasi	0,255	0,059	4,345	0,000
$X_3$ = Lingkungan Kerja Fisik	0,144	0,060	2,422	0,019
R- = 0,781				
R-Square = 0,610	F-Statistik = 24,483			
Adjusted R-Square = 0,585	Sig. F = 0,000			

Sumber: Hasil Regresi Lampiran 8

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:

$$Y = 1,639 + 0,280X_1 + 0,255X_2 + 0,144X_3$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel *independent* yang dianalisis berupa variabel ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) memberi pengaruh terhadap variabel *dependent* (Y) model analisis regresi kinerja pegawai Kantor Dinas ESDM Kab. Donggala dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Untuk nilai constanta sebesar 1,639 berarti kinerja pegawai Kantor Dinas ESDM Kab. Donggala sebelum adanya variabel *independent* adalah sebesar 1,639.
- 2) Kompetensi ( $X_1$ ) dengan koefisien regresi 0,280 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kompetensi dan kinerja pegawai. Artinya semakin berkompotensi pegawai yang ada pada Kantor Dinas ESDM Kab. Donggala maka akan menaikkan kinerja pegawai.
- 3) Motivasi ( $X_2$ ) dengan koefisien regresi 0,255 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara motivasi dan kinerja pegawai. Artinya semakin termotivasi pegawai yang ada pada Kantor Dinas

ESDM Kab. Donggala maka akan menaikkan kinerja pegawai.

- 4) Lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) dengan koefisien regresi 0,144 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai. Artinya semakin baik lingkungan pegawai dalam bekerja yang ada di Kantor Dinas ESDM Kab. Donggala maka akan menaikkan kinerja pegawai.

#### **Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja**

Berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa variabel kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas ESDM Kab. Donggala. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini yaitu kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas ESDM Kab. Donggala, terbukti.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori menurut:

1. Wibowo (2008: 4) yang menjelaskan bahwa kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun oleh organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh SDM yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.
2. Sutrisno (2009:128) menyimpulkan bahwa, para karyawan membutuhkan gaji yang cukup untuk memberi makan, tempat berteduh, lingkungan kerja yang aman harus diciptakan sebelum pimpinan menawarkan perangsang yang dirancang guna memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh harga diri, rasa memiliki, atau peluang untuk berkembang.

Kompetensi oleh Spencer dalam Moehariono (2010) merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Kompetensi sebagai karakteristik dasar para pegawai Kantor Dinas ESDM Kab. Donggala membuat mereka dapat menjalankan perintah untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu, baik tugas rutin maupun yang sifatnya kondisional secara keseluruhan sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini tentunya tidak terlepas dari motif dasar mereka yang menjadi motivasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sosialnya.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian

tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian 2004).

Jaminan bekerja di instansi pemerintahan dengan segala kebijakannya dalam hal kesejahteraan yang dapat meningkatkan status sosial di masyarakat, menjadi motivasi yang besar dalam diri para bawahan yang membuat mereka yakin bahwa dengan tercapainya tujuan dan berbagai sasaran instansi, maka tujuan pribadi pun akan ikut tercapai pula. Maka dengan dorongan tersebut para pegawai senantiasa bekerja untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Apalagi didukung dengan lingkungan kerja fisik yang mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang bersifat teknis.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Linawati Suhaji (2012) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa hasil uji parsial variabel kompetensi (X2) didapatkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM Kab. Donggala. Artinya, Setiap peningkatan kompetensi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut, begitupun sebaliknya. Kemampuan pegawai Dinas ESDM Kab. Donggala dalam menyelesaikan pekerjaan saat ini secara keseluruhan sudah baik dengan adanya keterampilan para pegawai dalam mementingkan kepentingan bersama dan kerjasama, sehingga tugas-tugas yang diberikan sampai saat ini dapat terselesaikan. Namun secara individu masih banyak terdapat pegawai yang tidak bisa dibiarkan bekerja sendiri tanpa pengawasan dan bantuan dari rekan kerja lainnya karena rendahnya

kemampuan dalam penguasaan teknologi dan kemampuannya dalam beradaptasi dengan tugas-tugas baru sehingga memperlambat proses penyelesaian pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Rivai dan Sagala (2010: 317-318), yang mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performen yang ditetapkan. Serta didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Linawati Suhaji (2012) yang menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa hasil uji parsial variabel motivasi (X2) didapatkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM Kab. Donggala. Artinya, setiap peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya.

Motivasi pegawai dalam memenuhi kebutuhan - kebutuhannya (berprestasi, berkuasa, dan berafiliasi) mendorong mereka senantiasa berusaha melaksanakan perintah dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik agar dalam masa dinas memiliki prestasi yang dapat menjadi modal untuk meningkatkan karier, penghasilan, dan status sosial di masyarakat, semakin kuat dorongan tersebut maka, semakin meningkat pula kinerja pegawai itu.

Namun masih terdapat kekurangan pada dorongan dalam diri pegawai untuk berafiliasi, sementara dimensi ini adalah salah satu hal yang cukup penting agar pegawai lebih diperhatikan dan tentunya memperlancar peningkatan kariernya sebab,

dalam sebuah pemerintahan hubungan yang baik dengan rekan kerja atau atasan dapat membantu memenuhi harapan-harapan pegawai dalam peningkatan kariernya. Jika hal ini dapat ditingkatkan lagi oleh pegawai maka, akan dapat meningkatkan kinerjanya karena pegawai akan sadar bahwa setiap usaha yang dilakukannya tidak sia-sia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, dan Ika Ruhana (2013) yang menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas, maka lingkungan kerja fisik pada Kantor Dinas ESDM Kab. Donggala, menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan kinerja, begitupun sebaliknya.

Kondisi lingkungan kerja fisik seperti penggunaan lampu dalam ruangan-ruangan tertentu, penataan peralatan, peredaran udara yang cukup baik dimiliki oleh Kantor Dinas ESDM Kab. Donggala saat ini dapat menjadi faktor yang mendukung proses penyelesaian pekerjaan oleh para pegawainya dalam usaha menghasilkan kinerja yang baik. Namun para pegawai bidang kesekretariatan masih kurang nyaman dengan kondisi ruangnya yang agak sempit sehingga sedikit bunyi-bunyian yang ditimbulkan dari gesekan-gesekan kursi, percakapan dan senda gurau dari pegawai yang sedang tidak bekerja dapat mengganggu konsentrasi pegawai yang sedang bekerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja karena sering mengalami kesalahan-kesalahan. Untuk bidang geologi, yang menghambat kinerja pegawai pada bidang tersebut adalah kurangnya fasilitas di laboratorium yang

menyebabkan pekerjaan analisis sampel dilakukan lebih lama.

Hasil penelitian ini sejalan teori menurut Robbins (2001:188) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam mendukung kinerja pegawai serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Yacinda Chresstela Prasyda Norienggono (2014) yang menunjukkan bahwa Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan dan rasa terima kasih serta penghargaan setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada Bakri Hasanuddin, S.E., M.Si dan Dr. Saharudin Kaseng, S.E., M.Si yang dengan sabar dan tulus mengarahkan serta membimbing penulis dari awal sampai akhir penulisan artikel ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- Anatan, L. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung.
- Anoraga, Pandji, 2005. *Psikologi Dalam Organisasi Birokrasi Pemerintahan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri, 2004. *Manajemen Motivasi*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Emmyah, 2009, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang, *Tesis* Program studi magister Ilmu Administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Makassar.
- Ghozali, 2006. *Analisis Statistik Multivariate*, BPFE, Yogyakarta.
- Gibson, Ivancevic, Donnely, 1996. *Organisasi Perilaku Struktur dan Proses*, PT. Aksara Pratama, Jakarta.

- Hamel Gary, Gilmora, Prahalad. 1996. *Kompetensi Masa Depan* Terjemahan. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Handoko, Hani T., 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Istijanto, 2006. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran (Plus 36 Topik Riset Pemasaran Siap Serap)*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkunegara, A.P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moeheriono, 2010, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Moekijat, 2002, *Tata Laksana Kantor (Manajemen Perkantoran)*, Mandar Maju, Bandung.
- Prakoso, Dantyo; Astuti, Endang Siti; dan Ruhana, Ika, 2013, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Vol. 14 No. 2, Hal 187.
- Priyatno, Dwi, 2009. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, Diterbitkan oleh Media Kom, Yogyakarta.
- Riduwan, 2009, *Metodedan Teknik Menyusun Proposal Penelitian (Untuk Mahasiswa S1, S2 dan S3)*. Bandung : Alfabeta.
- Riyanti, Gusti Ayu Riska dan Sudibya, I Gde Adnyana, 2013, Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSU Dharma Usadha Denpasar, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol.2, No.6, p. 610-624.
- Robbins, Stephen P, 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Penerbit PT. Prenhalindo.

- Santoso, Singgih, 2002. *SPSS Statistik Parametrik*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2006. *Statistik Parametrik (Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS)*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Penerbit Alfabeta, cetakan ke 8, Bandung.
- Suhaji, Linawati, 2012, Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang), *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis* Vol 1, No 1.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.
- Tiro, Wahyudi, 2009. *Penilaian Instrumen Penelitian Dalam Pendekatan Analisis Kuantitatif*, Edisi Revisi, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Yuwaliatin, Sitti, 2006. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.7 No.2, Juli, p. 241-256.