

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PAGAWAI INSPEKTORAT KABUPATEN BELITUNG

Iman Sudirman¹, Mirza Dallyodi²
STIE Pasundan Bandung
Email: prof_iman@yahoo.com

Abstract

The results of preliminary studies had findings that employee performance is not optimal. Of the many factors causing encountered, allegedly the most dominant in terms of employability, work motivation and discipline are still low. Therefore, the problem is formulated covering; how the work ability, motivation, and discipline. How big is the direct and indirect influence of work ability, motivation, and discipline to employee performance Inspectorate Belitung.

While research method used is descriptive method of analysis, conducted on all employees, ie all members of the population has an equal opportunity to study and overall with a total of 46 employees serve as the respondents (survey). The data analysis technique used is the technique of correlation analysis is to determine the degree of closeness of the relationship between the study variables and Technical Analysis Path. The results of this study indicate that there is a significant relationship between work ability, motivation and discipline work individually or jointly on the performance of employees.

Conclusions from the study indicate that the ability to work, work motivation, and discipline prevailing at this time significantly influence employee performance by 77.30% while the remaining 22.70% influenced by other factors not examined. Based on the research results presented some suggestions include: The need for efforts to improve the ability of employees working in accordance with the duties of the employee Inspectorate Belitung province, either through formal education as well as education and training organized by the Government of Belitung; Need to be increased their encouragement, given the opportunity and the award commensurate not only shaped material, for employees in the execution of his job duties; Needs to be improved and applied strict rules to provide certain sanctions to employees who lack discipline; Need mengoptimalkan employee performance, to push employees to be able to fulfill his job through the quantity, quality and time of completion of the work which has been determined leadership and to all employees of the Inspectorate Belitung province, continue to optimize the required work ability, motivation, and discipline to employee performance , in order to achieve organizational goals with good and services to the public will soon feel the benefits.

Keywords: *motivation; discipline; employee performance*

Abstrak

Hasil studi pendahuluan diperoleh temuan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Dari sekian banyak faktor penyebab yang ditemui, diduga yang paling dominan pengaruhnya ditinjau dari kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja yang masih rendah. Oleh karenanya masalah yang dirumuskan meliputi; bagaimana kemampuan

kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Seberapa besar pengaruh langsung dan tidak langsung kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung.

Sedangkan metode penelitian yang digunakan ialah metode deskriptif analisis, dilakukan terhadap seluruh pegawai, yaitu semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk diteliti dan secara keseluruhan dengan jumlah sebanyak 46 orang pegawai dijadikan sebagai responden (survey). Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis korelasi yaitu untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antar variable penelitian dan Teknik Analisis Jalur (Path Analyst). Hasil penelitian dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara individu ataupun secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang berlaku pada saat ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 77,30 % sedangkan sisanya 22,70 % dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil penelitian dikemukakan beberapa saran antara lain: Perlunya upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai sesuai dengan bidang tugas para pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung, baik melalui pendidikan formal maupun pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten Belitung ; Perlu terus ditingkatkan adanya dorongan, kesempatan yang diberikan dan pemberian penghargaan yang sepadan yang bukan hanya berbentuk materi, bagi para pegawai dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya; Perlu ditingkatkan dan diterapkan peraturan yang tegas dengan memberikan sanksi-sanksi tertentu kepada pegawai yang kurang disiplin; Perlu mengoptimalkan kinerja pegawai, dengan memacu diri para pegawai untuk dapat memenuhi pekerjaannya melalui kuantitas, kualitas maupun waktu penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan pimpinan dan bagi seluruh pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung, dituntut terus untuk mengoptimalkan kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, agar tujuan organisasi tercapai dengan baik serta pelayanan kepada masyarakat akan segera dirasakan manfaatnya.

Kata kunci: motivasi kerja; kemampuan kerja; disiplin kerja; kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Pergeseran politik dan pemerintahan yang terjadi pada era reformasi saat ini merupakan momentum tepat untuk menata kembali administrasi penyelenggaraan pemerintahan agar lebih efektif, efisien dan demokratis dalam upaya mewujudkan *Good Governance*. *Good Governance* sektor publik versi Word Conference on Governance, UNDP (1999 yang dikutip oleh Sedarmayanti 2010 : 270) diartikan sebagai suatu proses tata kelola pemerintahan yang baik, dengan melibatkan *stakeholders*, terhadap berbagai kegiatan perekonomian, sosial politik, dan pemanfaatan beragam sumber daya seperti sumber daya alam, keuangan dan manusia bagi kepentingan rakyat yang dilaksanakan dengan menganut asas keadilan, pemerataan, persamaan, efisiensi, transparansi dan akuntabilitas. Untuk itu diperlukan suatu badan yang mengawasi jalannya pemerintah di daerah. Salah satu badan yang ada adalah inspektorat.

Berdasarkan Pasal 4 ayat (1) Peraturan Daerah Kabupaten Belitung Nomor 21 Tahun 2007, Inspektorat mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah kabupaten, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelaksanaan urusan pemerintahan desa. Hal ini berarti bahwa

Inspektorat Kabupaten Belitung mempunyai peranan sentral untuk mengawasi jalannya pemerintahan, dimana lancarnya jalannya pemerintahan diharapkan kesejahteraan masyarakat akan meningkat. Oleh karena itu Inspektorat Kabupaten Belitung dituntut agar senantiasa meningkatkan kinerja dan profesionalisme serta secara proaktif melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Agar inspektorat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka akan bergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dengan kata lain, kinerja inspektorat kabupaten Belitung akan sangat bergantung pada kinerja pegawainya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu diketahui dahulu faktor-faktor yang mempengaruhinya. Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai yang bersangkutan, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh kemampuan kerja pegawai, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai inspektorat Kabupaten Belitung

LANDASAM TEORI

Inspektorat Kabupaten Belitung, menginginkan adanya kemajuan terhadap misi ketiga dari lima misi agenda utama, yaitu Pemantapan kinerja instansi pemerintah daerah. Hal ini adalah sasaran yang ingin dicapai diantaranya yaitu adanya kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai diukur dari seberapa besar tingkat pencapaian hasil pekerjaan yang biasanya dinilai pada produktivitas kerja berdasarkan standar kualitas hasil, kuantitas hasil dan waktu penyelesaian pekerjaan

Kinerja merupakan prestasi kerja dan perilaku kerja yang dihasilkan pegawai atas pekerjaannya. Semakin besar kontribusi nyata yang dapat diberikan pada pimpinan dalam pencapaian tujuan organisasi semakin baik kinerjanya.

Sedangkan keterkaitan antara kemampuan dan motivasi bersesuaian dengan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2005: 67) yang merumuskan bahwa :

* *Human Performance = ability + motivation*

* *Motivation = Attitude + Situation.*

* *Ability = Knowledge + Skill.*

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (*Knowledge + Skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*) Riduan 2004: 250.

Teori dasar yang digunakan sebagai landasan untuk mengkaji analisis kinerja pegawai dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja pegawai adalah teori tentang kinerja pegawai (*Performance*) yang diformulasikan oleh Keith Davis di atas, yaitu :

Human Performance = Ability + Motivation.

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan dan motivasi adalah unsur-unsur yang berfungsi membentuk kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya atau tugasnya, juga tanpa terkecuali dengan kinerja pegawai.

David Campbell yang dikutip oleh Riduan (2004 : 252) menggolongkan ciri-ciri pegawai yang mampu dengan ciri-ciri pokok mempunyai latar belakang yang merangsang

dimana lingkungan dan suasana yang mendorong untuk mempelajari pengetahuan, melatih kecakapan baru dan untuk memiliki sifat-sifat khas mereka ; usaha, tenang dalam kegagalan, tidak putus asa, disiplin, mencari-cari terus, berprestasi dan gairah dalam hidup.

Hal tersebut diatas menunjukkan pula bahwa kemampuan pegawai mempunyai keterkaitan dengan disiplin kerja dan dari sifat disiplin dapat merangsang pegawai untuk mempelajari pengetahuan dalam upaya meningkatkan kemampuannya.

Disamping kemampuan, faktor yang mendukung dan mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Hal ini dikemukakan oleh Gomes (2003 : 177), bahwa analisis mengenai kinerja akan berkaitan dengan dua faktor utama yaitu kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya.

Veithzal Rivai (2010 : 842) mengemukakan bahwa keterkaitan disiplin dengan motivasi kerja yaitu bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini memotivasi gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Veithzal Rivai 2010 : 548). Hal ini menunjukkan keterkaitan antara motivasi dan kinerja saling mempengaruhi.

Disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi juga dipandang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal itu dikemukakan juga oleh Mathis dan Jackson (2002:317) yang menyatakan bahwa: “Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya dan bukannya kepada karyawan sebagai pribadi, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja”.

Kedisiplinan juga merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada suatu perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal (Veithzal Rivai, 2004:443). Ketaatan aparatur terhadap peraturan organisasi inilah yang kemudian akan mempengaruhi kinerjanya. Semakin disiplin pegawai maka semakin tinggi produktivitas (kinerja) pegawai dan sebaliknya semakin kurang disiplin maka akan semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Terdapat dua bentuk disiplin yaitu : (a) disiplin preventif, (b) disiplin korektif.

Dari uraian di atas kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebaiknya dilakukan dengan baik, karena ketiga hal ini akan sangat menentukan baik itu untuk pegawai maupun untuk instansi, karena jika ketiga hal tersebut mendapat perhatian dari instansi maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini dan masa yang akan datang, instansi memperoleh keuntungan berupa pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dan bagi pegawai akan memperoleh kinerja yang tinggi.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Inspektorat Kabupaten Belitung, beralamat di Jalan Jend. A. Yani Nomor 8 Tanjungpandan Belitung, dengan lama penelitian selama empat bulan

2. Variabel Penelitian

Kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai secara operasional dapat didefinisikan sebagai berikut :

- a. Kemampuan adalah faktor yang mempengaruhi kinerja yang menggabungkan antara pengetahuan (knowledge) dengan keterampilan (skill) yang dimiliki seseorang. Keith Davis dalam Mangkunegara (2005: 67)
- b. Motivasi adalah kesediaan dalam mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Mc Clelland dalam Veithzal Rivai (2010 : 841)
- c. Disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Keith Devis dalam Mangkunegara (2009 : 129).
- d. Kinerja ialah Outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Bernardin dan Russell dalam Gomes (2003 : 135).

3. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Inspektorat Kabupaten Belitung yang berjumlah 46 orang. Karena jumlahnya yang relatif sedikit, maka seluruh populasi akan diteliti tanpa menggunakan sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian sensus

4. Metode Analisis Data

Data yang didapat akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan *Path Analysis*, sehingga akan didapat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa Deskriptif

Dari hasil tabulasi data yang dikumpulkan oleh instrumen penelitian berupa kuesioner, didapat hasil rata-rata setiap variabel sebagai berikut :

Tabel 1 Rata-rata skor variabel penelitian

Variabel	Rata-rata nilai
Kemampuan Kerja (X1)	3.82
Motivasi Kerja (X2)	3.84
Disiplin Kerja (X3)	3.84
Kinerja Pegawai (Y)	3.90

Sumber : Perhitungan statistik

Berikut adalah tabel kriteria penafsiran kondisi variabel penelitian

Tabel 2 Kriteria penafsiran rata-rata skor penelitian

Rata-rata Skor	Penafsiran
4,2 – 5,0	Sangat baik/Sangat tinggi
3,4 – 4,1	Baik/tinggi
2,6 – 3,3	Cukup baik/Cukup tinggi
1,8 – 2,5	Tidak baik/rendah

1,0 - 1,7	Sangat tidak baik/sangat rendah
-----------	---------------------------------

Jika kita bandingkan antara skor variabel penelitian dengan kriteria penafsirannya, maka didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 3 Penilaian variabel penelitian

Variabel	Rata-rata nilai	Kriteria
Kemampuan Kerja (X1)	3.82	Baik
Motivasi Kerja (X2)	3.84	Baik
Disiplin Kerja (X3)	3.84	Baik
Kinerja Pegawai (Y)	3.90	Baik

Analisa Verifikatif

Analisa Korelasi

Berikut adalah hasil perhitungan analisa korelasi antar variabel

Tabel 4 Hasil Korelasi

		x1	x2	x3
x1	Pearson Correlation	1	.504**	.336*
	Sig. (2-tailed)		.000	.022
	N	46	46	46
x2	Pearson Correlation	.504**	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	46	46	46
x3	Pearson Correlation	.336*	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	
	N	46	46	46
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				

Tabel di atas menggambarkan hasil hubungan antar variabel, bahwa hubungan variabel (X₁) dengan (X₂) sebesar 0,504, sedangkan variabel (X₂) dengan (X₃) sebesar 0,672, dan sedangkan variabel (X₃) dengan (X₁) sebesar 0,336

Analisa Jalur

Koefisien jalur untuk variabel X1, X1, dan X3

Tabel 5 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.734	4.027		.431	.669
x1	.300	.079	.322	3.775	.000
x2	.399	.111	.391	3.608	.001

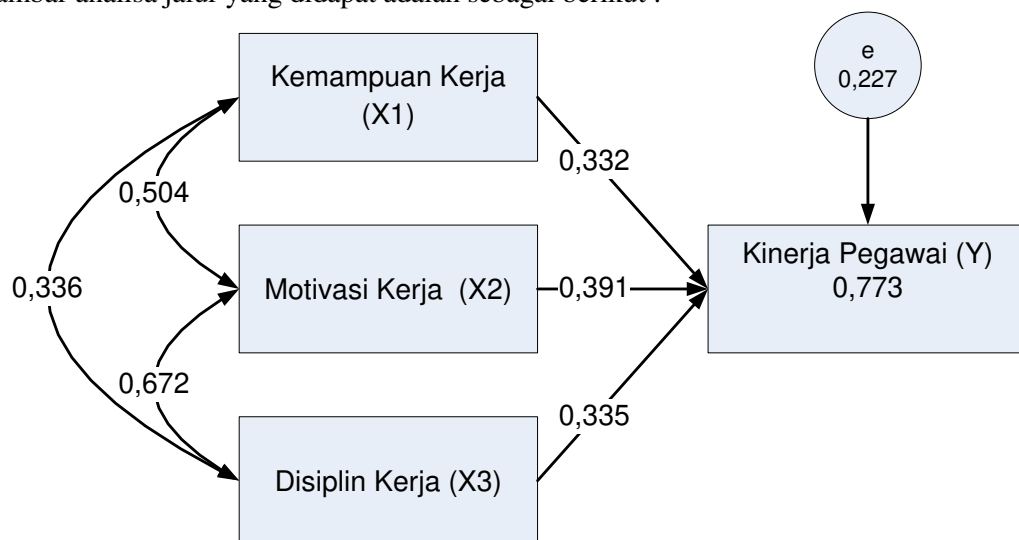
x3	.378	.106	.355	3.571	.001
----	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: y

Tabel di atas menggambarkan hasil perhitungan jalur, sebagai berikut :

Variabel	Koefisien Jalur
Kemampuan Kerja (X1)	0,322
Motivasi Kerja (X2)	0,391
Disiplin Kerja (X3)	0,355

Gambar analisa jalur yang didapat adalah sebagai berikut :



Tabel 6 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Kinerja Pegawai (Y)				
	Langsung	Tidak Langsung			Pengaruh Total
		X1	X2	X3	
Kemampuan Kerja (X1)	10.37%		6.35%	3.84%	20.56%
Motivasi Kerja (X2)	15.29%	6.35%		9.33%	30.96%
Disiplin Kerja (X3)	12.60%	3.84%	9.33%		25.77%
Pengaruh Total	38.26%	10.19%	15.68%	13.17%	77.30%

Berdasarkan pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung, berdasarkan hasil analisis data secara simultan diperoleh $\rho_{YX_1X_2X_3} = 0,773$. Sementara koefisien jalur dari variabel ϵ adalah : $P_{Y\epsilon} = 1 - 0,773 = 0,227$. Artinya bahwa variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 0,773 atau 77,3% dan

sisanya 0,227 atau 22,7% ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh hasil pengaruh Kemampuan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu pengaruh langsung sebesar 10,37%, pengaruh tidak langsung melalui Motivasi Kerja (X2) sebesar 6,35% serta melalui Disiplin Kerja (X3) sebesar 3,84%. Dengan demikian pengaruh total sebesar 20,56%. Hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh cukup signifikan,
2. Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh hasil pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu pengaruh langsung sebesar 15,29%, pengaruh tidak langsung melalui Kemampuan Kerja (X1) sebesar 6,35% serta melalui Disiplin Kerja (X3) sebesar 9,33%. Dengan demikian pengaruh total sebesar 30,96%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh cukup signifikan,
3. Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh hasil pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu pengaruh langsung sebesar 12,60%, pengaruh tidak langsung melalui Kemampuan Kerja (X1) sebesar 3,84% serta melalui Motivasi Kerja (X2) sebesar 9,33%. Dengan demikian pengaruh total sebesar 25,77%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh cukup signifikan
4. Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa pengaruh Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh total sebesar 77,30%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut termasuk kategori signifikan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan diantaranya :

1. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung adalah sebesar 20,56%. Sisanya sebesar 79,44% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung adalah sebesar 30,96%. Sisanya sebesar 69,04% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung adalah sebesar 25,77%. Sisanya sebesar 74,63% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
4. Pengaruh secara simultan kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung sebesar 0,773 atau 77,3 %, sementara sisanya sebesar 0,227 atau sebesar 22,7 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, Penerbit Refikia Aditama.
- Dale Timple, 1993, *Memotivasi Pegawai*, Jakarta, Penerbit Gramedia.

- Dewi Ma'rifah, 2004, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja sosial Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur*, Surabaya, Universitas Airlangga.
- E, Mulyasa, 2005, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung, Penerbit Rosda.
- Hadari Nawawi, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit Gajah Mada University Press.
- Hamzah B. Uno, 2007, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Husen Umar, 2003, *Metode Riset Perilaku Organisasi*, Jakarta, Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Husen Umar, 2005, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Jakarta, Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Husaini Usman, 2006, *Pengantar Statistika*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Ishak Arep, Hendri Tanjung, 2004, *Manajemen Motivasi*, Jakarta Penerbit Granesia.
- Iqbal Hasan, 2002, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mohamad Surya, 2004, *Psikologi Pembelajaran Dan Pengajaran*, Bandung, Pustaka Bani Quraisy.
- Benyamin Harits, 2005, *Teori Organisasi*, Bandung Insani Press.
- Stephen P. Robins, 2006 *Perilaku Organisasi*, Penerbit PT. Indeks, kelompok Gramedia
- Davis, Keith, John W. Newstrom, 1996, *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Terjemahan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Flippo, 1984, *Manajemen Peronalia*, Erlangga, Surabaya
- Gibson, James L, Ivancevich, John M. 1997. *Organisasi Perilaku-Struktur-Proses*. Alih Bahasa oleh Nunuk Adiarni dan Lyndon Saputra, Penerbit Bina Putra, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 1992, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 1999, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta
- Robbins, Stephen P., 2007, *Organizational Behavior 12th New Jersey*, Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P, 1996, *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Diterjemahkan oleh Hadyana Pujaatmaka, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Sedarmayayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, MandarMaju, Bandung.
- Seville, 1993, *Metodologi Penelitian Terjemahan Ali Murdintuwu*, Univ. Indonesia Pers, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 1998, *Kepemimpinan, Organisasi dan Manajemen*, Penerbit Masagung, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit BP - STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soeratno dan Arsyad, 1995, *Metodologi Penelitian*, Penerbit YKPN, Yogyakarta.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, ANDI, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, RinekaCipta, Jakarta.
- Wibowo, 2009, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta.

- Yuniarsih Tjutju & Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Teni Juliantini, 2006, “*Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Imbalan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Pasar Kabupaten Karawang.*”
- Anwar, Idochi, 2003. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung : Alfabet
- A.Tabrani R. 2000, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur CV Dinamika Karya
- Dharma, Surya dan Yuanita Sunatrio, 2002, *Human Resource Scorecard: Suatu Model Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit Amara Books, Jogjakarta
- Engkoswara, 2001. *Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi daerah*. Bandung: Yayasan Amal Keluarga.
- Fred, Luthan, 2006. *Organiztion behavior* (10th Ed). New Jersey : McGraw Hill
- Gibson, Ivancevich. 2009. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Penerbit
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L Dan Jackson, John H. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Jakarta: Salemba empat
- Rivai, Viethzal dan Basri, Ahmad Fawzi Moh, 2005. *Perfomence Appraisal*, Jakarta: PT Raja Grafinso Perkasa.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Ridwan, 2002, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung, 2002
- Sulaeman. 2009. *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Sugiyono, 2001. *Metoda Penelitian Profesional Guru*. Bandung: Alfabeta