

**Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja
terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi
Sulawesi Selatan**

***Influence Working Facilities, Monitoring And Motivation
Work On Employee Performance at KPU Office South
Sulawesi Province***

Novi Syahrianti¹

AMIK Luwuk Banggai

Email : novimuhajar@gmail.com

Hasmin²

Dosen Manajemen, STIE AMKOP Makassar

Email : Hasmin@stieamkop.ac.id

Gunawan³

Dosen Ekonomi, Universitas UIN Alauddin Makassar

Email : fadelgun@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan, 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan, 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan motivasi kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis. sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan dalam hal ini jumlah pegawai sebanyak 50 orang, Metode penarikan sampel dengan metode sensus.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan, Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan, Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan, Fasilitas kerja, Pengawasan, dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan dengan koefisien regresi sebesar 84,6 %, Motivasi kerja dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan dengan nilai koefisien regresi sebesar 41,8%

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi

ABSTRACT

The purpose of this research are: 1) To know and analyze the influence of work facility on Employee Performance at South Sulawesi Provincial KPU Office, 2) To know and analyze the influence of supervision on Employee Performance at South Sulawesi Provincial KPU Office, 3) To know and analyze the influence of motivation work on Employee Performance at South Sulawesi Provincial KPU Office, 4) To know and analyze the effect of work facility, supervision and work motivation simultaneously on Employee Performance at KPU Office of South Sulawesi Province.

The research method used in this research is survey method with quantitative approach, that is by focusing on hypothesis testing. sample in this research is employee at KPU Office of South Sulawesi Province in this case number of employee counted 50 people, Method of sampling with census method.

The result of the research shows that: Partial work facility has positive and significant effect on the performance of employees at South Sulawesi Provincial KPU Office, Partial Control has positive and significant effect on employee performance at South Sulawesi Provincial KPU Office. Motivation of work is partially positive and significant to performance employees at the South Sulawesi Provincial KPU Office, Working Facilities, Supervision, and Work Motivation simultaneously have a positive and significant impact on the performance of employees at the South Sulawesi Provincial KPU Office with regression coefficient of 84.6%, dominant work motivation affecting employee performance at KPU Office South Sulawesi Province with regression coefficient value of 41.8%

Pendahuluan

Mewujudkan masyarakat adil dan makmur, mencerdaskan kehidupan bangsa serta ikut melaksanakan ketertiban dunia merupakan tujuan dari Bangsa Indonesia. Tujuan tersebut hanya dapat dilakukan dengan adanya upaya untuk menciptakan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih dan berwibawa dalam bingkai pembangunan yang berkesinambungan meliputi seluruh kehidupan masyarakat, bangsa dan negara yang dilaksanakan bersama oleh pemerintah serta masyarakat Indonesia menuju terwujudnya masyarakat ya yang makmur, cerdas dan berkeadilan.

Kesuksesan dari pembangunan tersebut tidak akan lepas dari pada peranan dan fungsi organisasi pemerintah yang mengemban tugas-tugas pemerintahan. Oleh karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional, maka

diperlukan adanya peran Sumber Daya Manusia yang terampil yang dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang memiliki tugas yaitu bagaimana melaksanakan pemerintahan dan pembangunan secara demokratis, transparansi dan menunjukkan pelayanan maksimal kepada masyarakat.

Permasalahan yang dihadapi oleh semua organisasi saat ini adalah terkait dengan masih rendahnya kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, perlu upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki saat ini. Apabila jumlah sumber daya manusia besar atau melimpah serta mampu dimaksimalkan secara efektif dan efisien, maka dapat bermanfaat untuk menunjang terlaksananya tujuan dalam suatu organisasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sangat penting artinya dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (human resources) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi di semua tingkat (level) pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong organisasi menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya melalui peningkatan prestasi kerja.

Cut Yunita N (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa secara serempak variable kompetensi dan fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Medan Smart Jaya. Secara parsial kemampuan fasilitas kerja di dalam suatu perusahaan PT Medan Smart Jaya lebih dibutuhkan dibandingkan dengan kompetensi, dimana dalam menjalankan aktivitas keseharian perusahaan, kemampuan fasilitas kerja akan sangat mendukung dalam menjalankan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, keseriusan dan ketepatan dalam perhitungan sehingga mempermudah dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dari permasalahan, kajian teori dan penelitian sebelumnya, peneliti kemudian tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Fasilitas Kerja,

Pengawasan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka beberapa permasalahan yang dapat dirumuskan yaitu:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan?
4. Apakah fasilitas kerja, Pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan motivasi kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan

Tinjauan Pustaka

Pengertian Fasilitas Kerja

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata

fasilitas sendiri berasal dari bahasa belanda “*facilliteit*” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bias dianggap suatu alat (Samsudin, 2009).

Jenis Fasilitas Kerja

Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi pegawai maka perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja. Menurut Syafri Sofyan (2001) jenis – jenis fasilitas kerja terdiri dari :

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).

Bentuk Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja pada setiap perusahaan berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Ranupandjojo dan Saud Husnan (2002) terdapat beberapa bentuk dari fasilitas kerja, yaitu :

- a. Penyediaan kafetaria

Penyediaan kafetaria ini dimaksudkan untuk mempermudah pegawai yang ingin makan dan tidak sempat pulang. Diharapkan juga agar dengan penyediaan kafetaria ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.

b. Perumahan

Sulitnya memperoleh tempat tinggal yang layak dikota – kota, menyebabkan banyak pegawai yang mengalami masalah untuk memilih tempat tinggal. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat menyediakan fasilitas rumah, meskipun bukan untuk semua pegawai yang berupa rumah dinas, ataupun asrama, atau hanya memberikan tunjangan untuk perumahan.

c. Fasilitas pembelian

Di sini perusahaan menyediakan “ toko perusahaan “ dimana para pegawai dapat membeli berbagai barang, terutama barang – barang yang dihasilkan perusahaan, dengan harga yang lebih rendah.

Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (2000) bahwa jenis – jenis fasilitas yang menyenangkan dapat ditafsirkan secara luas antara lain tempat rekreasi kafetaria, tempat olahraga, balai pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih, pendidikan untuk anak dan sebagainya. Lebih lanjut, indikator fasilitas menurut Faisal dalam Ermiami dan Sembiring (2005) adalah:

1. Komputer
2. Meja Kantor
3. Parkir
4. Bangunan Kantor
5. Transportasi.

Hipotesis

5. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan.
6. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan.
7. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan.
8. Fasilitas Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan.

Metodologi Penelitian

A. Desain dan Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Pada pendekatan ini, data diperoleh dengan berbagai cara, antara lain dengan observasi, pembagian angket/ kuisioner, maupun dengan wawancara langsung, dengan maksud mendapatkan data yang dapat dianalisis dengan akurat dan hasil kesimpulannya dapat digeneralisasikan.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Fasilitas kerja, pengawasan dan motivasi kerja, dimana masing-masing variabel bebas tersebut diberi simbol X_1 , X_2 , dan X_3 sedangkan Kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang diberi simbol Y .

B. Lokasi Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan mulai bulan November hingga Januari 2018.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Instansi/dinas bagian terkait yaitu pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan dalam hal ini jumlah pegawai sebanyak 50 orang. .

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan, sebanyak 50 orang.

Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dengan cara menggunakan *random sampling* yaitu total sampling. Yakni menjadikan semua responden sebagai sampel.

D. Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk menguji validitas dari instrument yang akan digunakan dalam penelitian, pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%). Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(sb_y) - (sb_x)}{\sqrt{(sb_x^2) + (sb_y^2) - (r_{xy})(sb_x)(sb_y)}} \quad (\text{Sumber : Sugiyono, 2009})$$

dimana,

r_{xy} = Momen tangkar yang baru

r_{pq} = koefisien korelasi bagian total

sb_x = simpangan baku skor faktor

sb_y = simpangan baku skor butir

Perhitungan validitas data ini diolah dengan program SPSS. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation*. Jika nilai *corrected item total correlation* > 0,3 maka item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument dengan konsistensi dengan teknik Alpha Cronbach, Sedangkan untuk memeriksa reliabilitas instrumen metode yang sering

digunakan adalah koefisien alpha cronbach. Dimana dikatakan reliabel bila $\alpha > 0,6$.

Uji Regresi Linear Berganda

Rumus yang digunakan dalam regresi linear berganda yaitu (Sugiyono,2009):

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

Dimana,

Y = Kinerja Tenaga Kependidikan

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Kompetensi

X₃ = Motivasi

b₀ = Konstanta

b₁₋₃ = Koefisien regresi

e = residual atau random error.

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi (R^2). Adapun koefisien determinasi tersebut adalah:

$$R^2 = \frac{SSR}{SSTotal}$$

Dimana,

Jumlah kuadrat regresi = SS total – SSE,

Jumlah kuadrat total = SS total = $\sum(Y - \bar{Y})^2$,

Jumlah kuadrat total = SSE = $\sum(Y - \hat{Y})^2$.

Pembahasan

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 4.3, terlihat bahwa dari 50 responden, sebanyak 31 orang (62,5%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan perempuan sebanyak 19 orang (38,5%). Hal ini menandakan bahwa pegawai Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan didominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin laki-laki.

Distribusi umur responden dalam penelitian ini bervariasi pada tabel 4.4, dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden, distribusi tingkat usia responden menunjukkan bahwa sebanyak 9 orang responden atau 18,0% berusia antara 31-45 tahun, sebanyak 27 orang responden atau 54,5% berusia antara >46 tahun, sebanyak 14 orang responden atau 28,5%. Kondisi ini menunjukkan unit analisis dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia antara 31-45 tahun yaitu sebanyak 27 orang responden atau 54,5%. Hal ini menunjukkan

bahwa rata-rata pegawai Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan masih umur produktif, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dalam mengembangkan inovasi dalam organisasi.

Pengaruh Pengawasan Secara Parsial terhadap kinerja pegawai Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil uji validitas variabel Pengawasan yang didalamnya terdapat beberapa butir item pertanyaan yang merupakan tolok ukur untuk pengambilan data yang disebar ke responden akan diuji korelasikan antara skor item butir pernyataan dengan skor total item pernyataan. Dalam uji korelasi digunakan Uji Korelasi Pearson dengan bantuan Program SPSS 21 for windows. Hasilnya terlihat dalam setiap butirnya mendapatkan tingkat signifikan yang sangat tinggi yaitu lebih kecil dari 0,005 atau nilai R_{hitung} dari setiap item butir pertanyaan $> R_{tabel}$ yaitu 0,326. Dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial terhadap kinerja pegawai Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja yang terdapat beberapa butir item pertanyaan yang merupakan tolok ukur untuk pengambilan data yang disebar ke responden akan diuji korelasikan antara skor item butir pernyataan dengan skor total item pernyataan. Dalam uji korelasi digunakan Uji Korelasi Pearson dengan bantuan Program SPSS 21 for windows. Hasilnya terlihat dalam setiap butirnya mendapatkan tingkat signifikan yang sangat tinggi yaitu lebih kecil dari 0,005 atau nilai R_{hitung} dari setiap item butir pertanyaan $> R_{tabel}$ yaitu 0,418. Dengan demikian

item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

Dari analisis parsial hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,418, dalam hal ini $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , dimana pada $N= 50$ diperoleh $r_{tabel}= 0,278$ atau $0,418 > 0,278$, atau nilai sig $0,000 < 0,005$, sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel Motivasi Kerja (X3) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan, dan Motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan, dan Motivasi kerja secara simultan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F. Hal ini berarti semakin baik Fasilitas Kerja, Pengawasan, dan Motivasi kerja secara bersama-sama maka akan semakin baik pula kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh pegawai, begitu pula sebaliknya jika Fasilitas Kerja, Pengawasan, dan Motivasi kerja menurun secara bersama-sama maka kinerja para pegawai juga akan kurang baik atau kurang memuaskan. F_{hitung} sebesar 79.201 dengan signifikansi sebesar 0.000 dan F_{tabel} sebesar 2,78, oleh karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($79.201 > 2,78$), maka Fasilitas Kerja, Pengawasan, dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan.

Variabel Paling Berpengaruh (Dominan) antara Fasilitas Kerja, Pengawasan, dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan

Dari hasil uji analisis data yang telah dilakukan, dapat dilihat koefisien Beta Standardized dari variabel Fasilitas Kerja (X_1), Pengawasan (X_2) dan Motivasi

kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. secara berurut adalah 0.209, 0.326 dan 0.418. jadi bisa terlihat bahwa variabel X_3 yaitu variabel motivasi kerja adalah variabel yang berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan (Y).

Fasilitas kerja, pengawasan, dan motivasi memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai menurut Lupiyaodi, 2006:150 fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas kantor yang berbentuk fisik untuk meningkatkan kinerja, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.. Semakin besar aktifitas suatu kantor pemerintahan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut sehingga pengawasan juga perlu dilaksanakan secara optimal, efektif, dan efisien serta bermanfaat bagi audit (organisasi, pemerintah dan negara) dalam merealisasikan tujuan/program secara efektif, efisien dan ekonomis

Referensi

- Amstrong, Michael dan H.Murlis 2003. *Manajemen Imbalan*. Terjemahan *Ramelan*. Buku 1. PT Bhuana Ilmu Populer, Jakarta
- Andi Asnani (2016). "Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng" Tesis. Makassar: Pascasarjana STIE AMKOP
- Cut Yunita 2012. *Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan fasilitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Medan Smart Jaya* Jurnal *Majalah Ekonomi*. Tahun XV. No. 3A. Desember.hlm.371-390. Surabaya : Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga
- Arikunto S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan Newstron, Jhon W. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid Kedua. Edisi Ketujuh. Jakarta : Erlangga.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Rineka. Cipta.

- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2006. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima, Jakarta : PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, R. dan Husnan, S. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Hartati (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng". Tesis. Makassar: Pascasarjana STIE AMKOP
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus, Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Idzhar, Ahmad., dan Arifin Mansyur. 2014. *Pengaruh Motivasi Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng*. Jurnal Ad'ministrare, Vol. 1 No. 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, Mulia, 2000. *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*, Djambatan, Jakarta
- Nazir Harudi (2016), *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*". Tesis. Makassar: Pascasarjana STIE AMKOP.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Faizal, R. 2005. *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit PPM. Jakarta.
- Panggabean, Nina Ningsih. 2013. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Moriss Site Muara Kaman*. eJournal Administrasi Bisnis 1 (2): 104-113.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, Ngalm. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Saydam, Gouzali. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta
- Setiaji, Bambang, 2004. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Program Pascasarjana UMS
- Setiawati, Ninuk., Erwin Resmawan., dan Sugandi. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Kotasamarinda*. Ejournal Administrative Reform, 2014, 2 (1): 1073-1084.
- Siagian, Sondang P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV.Afabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 1, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Supriyitno., H. Syahrani., dan H. Burhanuddin. 2014. *Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. Ejournal Administrative Reform, 2014, 2 (2): 1265-1278.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widianta, I Gede., I Wayan B., dan I Wayan S. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016).
- Yatipai, Theodora., John Montolalu., dan Sonny Gerson K. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis 2015.