

## **Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Taspem Makassar**

Dwi Rizky Puspa<sup>1</sup>, Rastina Kalla, Roslina Alam

<sup>1</sup> Magister Manajemen Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia

<sup>2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

### **Abstrak**

PT. Taspem (Persero) di Kota Makassar menyadari sepenuhnya bahwa selain memperhatikan kompetensi sumber daya manusia, juga budaya organisasi dan kedisiplinan, karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan organisasi. Pimpinan PT. Taspem (Persero) di Kota Makassar telah melaksanakan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi, budaya organisasi dan kedisiplinan karyawan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan tersebut. Data yang digunakan adalah data kuantitatif dan kualitatif. Populasi penelitian adalah karyawan Pada PT.Taspem (Persero) Di Kota Makassar sebanyak 58 orang. Sampel yang diambil sebanyak 58 orang dengan menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui: wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Kompetensi, Kedisiplinani, Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Taspem (Persero) Di Kota Makassar, Dari ketiga variabel bebas, ternyata variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Taspem (Persero) Di Kota Makassar

**Kata Kunci:** *Kompetensi, Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kinerja.*

## **PENDAHULUAN**

Pergeseran peran sumber daya manusia dari sekedar pelengkap menjadi sumber daya manusia yang sudah memiliki peran strategis, memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kontribusi dalam menentukan masa depan orgnisasi melalui orientasi fungsional. Hal ini berarti bahwa, bukan hanya pengawasan, pengarahan dan pengendalian saja yang diperlukan, akn tetapi sudah pada pengembangan, kreatifitas fleksibilitas, dan manajemen kolektif (coordination). Kondisi ini sesuai dengan pendapat Preffer (2002:172), bahwa tingkat efektifitas pengelolaan sumber daya manusia dipandang turut mempengaruhi peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Sehubungan dengan tugas manajemen sumberdaya manusia yaitu mempelajari dan mengembangkan berbagai cara agar manusia dapat diintegrasikan secara efektif untuk mencapai tujuan atau memberdayakan fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia secara strategis. Dalam suasana persaingan yang sangat tajam, maka peranan departemen sumber daya manusia akan semakin terasa dalam membantu manajer-manajer lini untuk mencapai tujuan-tujuannya. Pada umumnya, setiap organisasi baik pemerintah maupun non

pemerintah berusaha membenahi diri untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini dimaksudkan untuk menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif dan menuntut untuk memberikan suatu peningkatan kompetensi pegawai merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan, karena akan diperhadapkan dengan berbagai tantangan dan kendala, dan hal tersebut harus dibenahi terlebih dahulu. Untuk itu, setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta harus berupaya untuk meningkatkan kompetensi sumberdaya manusianya melalui pengembangan pendidikan formal maupun nonformal, meningkatkan keterampilan, mengikutsertakan dalam berbagai bentuk pelatihan, dan berupaya memotivasi mereka untuk menjaga kedisiplinan. Apabila unsur-unsur ini dapat diterapkan atau dimiliki oleh suatu institusi, akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Peningkatan kompetensi karyawan bertujuan untuk menjadikan karyawan dalam suatu organisasi sebagai pegawai yang handal, mandiri dan professional.

Pembentukan kompetensi dan profesionalisme karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaan perlu diarahkan menuju program yang sesuai standar kompetensi yang telah ditetapkan. Peran kompetensi sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua pekerjaan, mampu membaca situasi dan pemasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat, dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya. Karyawan yang ada di kantor PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya cukup luas dan memiliki tanggung jawab yang berat. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut menjadi suatu tantangan yang harus dihadapi dalam mengembangkan metode kerja yang semakin menuntut kemajuan dan persaingan. Kinerja yang ditunjukkan dari masing-masing karyawan harus mencerminkan usaha mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Menurut Barney dalam Lado & Wilson 1994, nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Didasari bahwa kondisi yang dihadapi oleh karyawan di PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar saat ini mengalami berbagai perubahan dan paradigma yang mengarahkan organisasi pemerintah untuk terus memperkuat kualitas karyawannya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan kondisi lingkungan kerja. Upaya - upaya tersebut dilakukan melalui peningkatan kompetensi, memperbaiki budaya organisasi dan kedisiplinan pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun masih ada sebagian dari karyawan di PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar sampai saat ini belum menunjukkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, cara yang ditempuh oleh pengambil kebijakan di PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar diantaranya adalah dengan meningkatkan kompetensi karyawan, memperbaiki budaya organisasi karyawan, dan meningkatkan kedisiplinan.

Malayu S.P. Hasibuan, (2007:6) berpendapat bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat. Wibowo (2012:324), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan

oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Darsono dan Siswandoko (2011:123) kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain. Berdasarkan pendapat diatas mengenai kompetensi dapat disimpulkan kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan pengamalan yang ada dalam dirinya untuk menghasilkan suatu kinerja yang diharapkan.

Kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh pegawai untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan yang diberikan oleh direktorat. Gordon (dalam Sutrisno, 2011:204) menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi diantaranya adalah pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Pemahaman (understanding) yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Kemampuan (skill) yang merupakan sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Nilai (value) adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Sikap (attitude), yaitu perasaan senang - tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar dan minat (interest), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif (descriptive research) dan pendekatan eksplanatori (explanatory research). Pendekatan ini menggunakan pendekatan deskriptif, karena peneliti berusaha untuk menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan tabel, gambar dan grafik mengenai data yang telah diolah. Sedangkan pendekatan eksplanatory digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen (independent variables) terhadap variabel dependen (dependent variables). Populasi dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 58 orang, oleh karena itu jumlah tersebut sangat terbatas dan diasumsikan populasinya homogen. Maka akan digunakan populasi penelitian dengan metode sensus. Metode analisis data pada penelitian ini maka di analisis secara kuantitatif dengan model analisis yang digunakan ialah uji instrumen dimana uji validasi data, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik dengan Metode analisis regresi berganda

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dilakukan dalam menggunakan analisis regresi berganda

**Tabel 1 : Pengujian Secara Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.178	1.682		3.673	.001
Kompetensi	.114	.069	.159	1.651	.105

Kedisiplinan	.247	.053	.449	4.633	.000
Budaya Organisasi	.337	.051	.609	6.622	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Selanjutnya tabel diatas dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini yaitu:

$$Y = 6,178 + 0,114 X1 + 0,247 X2 + 0,337 X3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (bo) sebesar = 6,178 memberikan arti bahwa bila tidak dilakukan upaya pemberdayaan karyawan melalui Kompetensi, Kedisiplinan, dan budaya organisasi, maka kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan, yang jika dianggakan adalah = 6,178
- Koefisien regresi Kompetensi (b1) sebesar 0,114 memberikan arti bahwa apabila terjadi peningkatan kompetensi karyawan, maka cenderung akan terjadi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu atau 15,9%. hal ini berarti bahwa variable Kompetensi (X1) memiliki hubungan yang positif dengan Kinerja Karyawan (Y).
- Koefisien regresi Kedisiplinan (b2) sebesar 0,247 memberikan arti bahwa memberikan arti bahwa apabila terjadi peningkatan kedisiplinan, maka cenderung akan terjadi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Besarnya pengaruh variabel Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu 0,449 atau 49,9%. hal ini berarti bahwa variable Disiplin (X2) memiliki hubungan yang positif dengan Kinerja Karyawan (Y).
- Koefisien regresi budaya organisasi (b3) sebesar 0,337 memberikan arti bahwa apabila terjadi peningkatan budaya organisasi, maka cenderung akan terjadi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu 0,609 atau 60,0%. hal ini berarti bahwa variable Budaya Organisasi (X3) memiliki hubungan yang positif dengan Kinerja Karyawan (Y).
- Berdasarkan hasil perhitungan maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara variabel kompetensi, kedisiplinan, dan budaya organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Di Kota Makssar, Provinsi Sulawesi Selatan diterima.

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Perolehan nilai R<sup>2</sup> dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 <sup>a</sup>	.553	.528	.903

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI, KEDISIPLINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil pengujian determinasi tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0,553. Angka koefisien determinasi ini menyatakan bahwa variabel kompetensi, kedisiplinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pada PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 55,3%, dan sisanya 44,7% menunjukkan pengaruh variabel lain yang tidak dievaluasi dalam penelitian ini. Pengujian serempak bertujuan untuk melihat pengaruh kompetensi, kedisiplinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pada PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan dengan melihat F-hitungnya. Adapun pengujian secara serempak dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3. Pengujian Secara Serempak  
 ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.455	3	18.152	22.263	.000 <sup>b</sup>
	Residual	44.028	54	.815		
	Total	98.483	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi, Kedisiplinan

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan uji F menggunakan program komputerisasi SPSS for windows 20.00 diperoleh F hitung = 22,263 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. karena nilai signifikansi kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut Signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan simultan yang signifikan antara variable kompetensi, kedisiplinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pada PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi selatan

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian seperti pada tabel 9 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variable kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

di pada PT. Taspen , yaitu dibuktikan oleh nilai koefisien regresi yang positif (0,114). Ini berimplikasi bahwa semakin berkompetensi para pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai oleh karyawan PT. taspen (Persero) di Kota Makassar. Hal ini disebabkan karena di PT. Taspen (Persero) di Kota Makassar para karyawan pada umumnya telah (a). Memiliki pengetahuan yang sesuai tugas pokoknya, (b) memiliki keterampilan yang dapat mendukung pekerjaan rutinnnya, (c) memiliki keahlian yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, dan (d) memiliki sikap professional dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh helmiyah yakub (2010) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dengan indikator pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap professional secara serempak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian seperti pada tabel 9 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variable Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di pada PT. Taspen , yaitu dibuktikan oleh nilai koefisien regresi yang positif (0,247). Ini Mengindikasikan bahwa variable kedisiplinan juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. taspen (Persero) di Kota Makassar. Oleh karena itu, kedisiplinan dianggap sebagai faktor pendukung peningkatan kinerja karyawan PT. taspen (Persero) di Kota Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan pula bahwa selama ini karyawan PT. taspen (Persero) di Kota Makassar sudah menunjukkan ketaatan pada aturan kantor, telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada, tidak melalaikan tugas yang diamanatkan kepadanya, dan telah melaksanakan tugas dengan tepat waktu. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rahmatiah (2010) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian seperti pada tabel 9 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variable Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di pada PT. Taspen , yaitu dibuktikan oleh nilai koefisien regresi yang positif (0,337). Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan PT. taspen (Persero) di Kota Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan pula bahwa budaya organisasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. taspen (Persero) di Kota Makassar di banding dengan kompetensi dan kedisiplinan.

Hasil penelitian ini menunjukkan pula bahwa selama ini karyawan PT. taspen (Persero) di Kota Makassar sudah mampu menemukan teobosan baru dalam bekerja, sudah lebih agresif dan inovatif dan mau mengambil resiko, mampu memberi Gagasan/saran dan kritik untuk perbaikan kualitas, dan memiliki interaksi dan kerjasama yang baik.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Pilatus deikme (2013) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## **SIMPULAN**

Terdapat pengaruh positif variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Di Kota Makassar. Ini ditandai dengan nilai koefisien regresi Variabel Kompetensi diperoleh 0,114 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi yang diperoleh positif. Terdapat pengaruh positif variabel Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Di Kota Makassar. Ini ditandai dengan nilai koefisien regresi Variabel Disiplin diperoleh 0,247 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi yang diperoleh positif. Terdapat pengaruh positif variabel Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Di Kota Makassar. Ini ditandai dengan nilai koefisien regresi Variabel Budaya Organisasi diperoleh 0,337 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi yang diperoleh positif. Secara bersama-sama kompetensi, kedisiplinan, dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil temuan menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

## Referensi :

- Amstrong, Michael, (1998), *Seni Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerjemah : Sofyan Cikmat dan Haryanto, PT.Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Alex S. Nitisemito (2002). *Wawasan Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Pustaka Utama Grafiti.
- Arifin Juni, (2009), *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas*
- Kimprasko Banjarmasin, Tesis tidak dipublikasikan, Program Pascasarjana, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Dharma, Surya. (2005), *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. (2005), *Human Resource Management*, Pearson Prentice Hall.
- Gibson, James L., et.al. (2007), *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*, Terjemahan: Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Hossein Gharehbiglo, Behnam Shadidizaji, et al. (2012). The survey of affecting Factors on knowledge management (Case Study: Municipality of the city of Rasht in Iran). *Procedia -Social and Behavioral Sciences*, 62, 1155 – 1163.
- Hamid, Abdul.Hasibuan, S.P Malayu, (2008), *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, (2004), *Manajemen Personalialia Dan Sumberdaya Manusia*, BPFE. Yogyakarta.

- Hasibuan, SP, Malayu, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Helmiyah Yakub, (2010), *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Koordinasi Penanaman Modal daerah Provinsi Sulawesi Selatan*, Tesis tidak dipublikasikan, Pascasarjana, UMI, Makassar.
- Herianty, Dewita, (2007), *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Tesis Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hessel Nogi Tangkalisan, (2007), *Manajemen Publik*. Grasindo, Jakarta.
- Istijanto, (2008), *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, (2005), *Perilaku Organisasi, Jilid 2*, Salemba Empat, Jakarta.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta : Raja Grafindo: Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2006), *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedua*. Rafika Aditama, Bandung.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, John H, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nurjanah, (2008), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Tesis Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Pilatus Deikme (2013). *Motivasi kerja dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai bagian keuangan sekda kabupaten mimika, Provinsi Papua*. Jurnal Emba, Vol. 1. No. 3, pp. 980-986.
- Rahmatiah, (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Sinjai*. Tesis tidak dipublikasikan, Pascasarjana, UMI, Makassar.
- Siagian, Sondang, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Askara, Jakarta.
- Simamora, Henry, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siswandoko, Tjatjuk, dan Darsono. (2001), *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting, Jakarta.
- Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe, 1993, *Competence at Work Modelas for Superior*

- Performance, John Wily & Son, Inc, NewYork, USA.
- Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, (2010), Manajemen. Ed 10. Erlangga, Jakarta.
- Sucipto, Agus, dan Siswanto, (2008),Teori dan Perilaku Organisasi, UINMalang Press, Malang.
- Sugiyono, 2004.Statistik Untuk Penelitian, (Cet. Ke 2).Penerbit CV Alfabeta : Bandung
- Sugiyono, (2008), Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D,edisi keempat, Alfabeta, Bandung.
- Suriaty S. Ruddin, (2010). Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang. Tesis tidak dipublikasikan, Pascasarjana, UMI, Makassar.
- Sutrisno, Edy.(2009), Manajemen Sumber Daya Manusia.Ed.1, Kencana, Bandung.
- Supardi dan Anwar, S, (2007),Dasar-Dasar Perilaku Organisasi, UII Press, Yogyakarta.
- Tika, Pabundu. 2008. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara
- Veithzal, Rivai, (2009), Manajemen Sumber Data Manusia untuk Perusahaan, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wardoyo, Darmin, (2005). Tingkat Pendidikan Implementasi Dunia Kerja, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Wibowo, (2012),Manajemen Kinerja, Rajawali Pers,Jakarta.
- Widya, Puspita, (2004). Aplikasi Pelatihan Berbasis Kompetensi. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.