

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KELUANG KABUPATEN MUSI BANYUASIN

Jusrizal¹, Rakhmat², Didi Afrika³, Herman Edi⁴, Suhendra⁵

²⁾ Dosen Pascasarjana Universitas Sjakhyakirti Palembang

^{1), 3), 4), 5)} Mahasiswa Pascasarjana Universitas Sjakhyakirti Palembang

Email Correspondence: jusrizal1667@gmail.com

ABSTRACT

The title of this research is "Analysis of Employee Responsibilities in Public Service in Suak Tapeh District, Banyuasin Regency". The formulation of the problem in this study is the responsibility of the apparatus in public services at the Suak Tapeh sub-district office, Banyuasin Regency?. Objectives 1) Describing and analyzing the professionalism of the apparatus of the District of Suak Tapeh, Banyuasin Regency in carrying out the duties and functions of the organization in a professional manner, especially from the aspect of responsiveness and innovation. 2) Analyzing what factors are faced by the Sub-district head of Suak Tapeh, Banyuasin Regency, developing responsible officers and analyzing them in the analysis. This research will use qualitative research methods, namely human element research as a research instrument, with human element research as an instrument will facilitate adjustments to the reality that occurs in the field. Sources of data used in this study are primary data and secondary data. Primary data is obtained from data collected by the author from data sources at the research site, while secondary data is processed from the results of documentation collected from the authors from interviews, studies conducted and field observations. The results of the analysis are 1) The responsiveness of the Suak Tapeh District apparatus both in terms of service to the community and in the implementation of tasks that are considered still lacking, so that the noble goals of the organization and the best giving for the community have not been achieved. Increasing the professionalism of the apparatus has not been achieved as expected. 2) The authority and responsibility of each apparatus of the Suak Tapeh District has been achieved and implemented properly from the top leadership (Camat), middle officials (Sekcam and Section Head) to the implementing staff although they still use a hierarchical system in carrying out tasks and making decisions. Results Based on the research, it can be ascertained several things, namely 1) Efforts that can be made to increase the responsiveness of the apparatus are to make long-term, medium-term and short-term terms and determine the priority scale of which activities will be carried out first. The work program and priority scale can be displayed so that it can be read by employees and there is control to remind each other between employees. 2) Provide the widest possible motivation and opportunity for employees to increase knowledge and improve skills both from initiatives and costs in order to increase the progress of science and technology is expected to increase self-development and development.

Keywords: *Influence, Ability, Motivation*

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Keluang Kabupaten Musi Banyuasin". Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah tanggung jawab aparatur dalam pelayanan publik di Kantor Camat Suak Tapeh Kabupaten Banyuasin?. Tujuannya 1) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis profesionalitas aparatur Kecamatan Suak Tapeh Kabupaten Banyuasin dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi secara profesional terutama dari aspek responsifitas dan inovasi. 2) Menganalisis faktor-

faktor apa saja yang dihadapi Camat Suak Tapeh Kabupaten Banyuwangi dalam mengembangkan aparat yang bertanggung jawab dan berinovasi. Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu menekankan unsur manusia sebagai instrumen penelitian, dengan menekankan unsur manusia sebagai instrumen penelitian maka akan mempermudah penyesuaian-penyesuaian dengan kenyataan yang terjadi dilapangan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari data-data yang dikumpulkan penulis dari sumber data di lokasi penelitian, sedangkan data sekunder diolah dari hasil dokumentasi yang dilakukan penulis dari hasil wawancara, studi dokumentasi dan pengamatan lapangan. Hasil analisa adalah 1) Responsifitas aparatur Kecamatan Suak Tapeh baik dalam rangka pelayanan kepada masyarakat maupun dalam pelaksanaan tugas-tugas yang lain dinilai masih kurang, sehingga tujuan mulia organisasi dan pemberian pelayanan terbaik bagi masyarakat belum dapat tercapai. Peningkatan profesionalitas aparatur belum dapat tercapai sesuai yang diharapkan. 2) Wewenang dan tanggung jawab masing-masing aparatur Kecamatan Suak Tapeh telah dipahami dan dilaksanakan dengan baik dari pimpinan puncak (Camat), pejabat menengah (Sekcam dan Kepala Seksi) sampai staf pelaksana meskipun masih menggunakan sistem hirarki dalam pelaksanaan tugas dan pengambilan keputusan. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat direkomendasikan beberapa hal yaitu 1) Upaya yang dapat dilakukan untuk menumbuhkan responsifitas aparatur adalah dengan membuat program kerja jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek serta menetapkan skala prioritas kegiatan mana sajakah yang akan dilakukan terlebih dulu. Program kerja dan skala prioritas tersebut dapat dipajang sehingga dapat dibaca oleh seluruh pegawai dan adanya control untuk saling mengingatkan antar karyawan. 2) Memberikan motivasi dan kesempatan seluas-luasnya kepada para pegawai untuk menambah pengetahuan dan peningkatan ketrampilan baik dari inisiatif dan biaya pribadi atau biaya dinas dalam rangka menyikapi kemajuan ilmu dan teknologi diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan diri aparatur dalam menumbuhkan semangat berkembang dan mengembangkan diri.

Kata Kunci: *Pengaruh, Kemampuan, Motivasi*

A. PENDAHULUAN

Secara teoritis karakteristik kepemimpinan yang dapat membangun kinerja, secara garis besar adalah mereka yang mampu membuat ketidakpastian berhasil; memahami fundamental baru kepemimpinan, dan memiliki keahlian kepemimpinan bergelombang (White, dkk., 1997). Masalahnya adalah karakteristik ideal tersebut, relatif masih langkah dipraktekkan oleh birokrat di negara berkembang (seperti Indonesia) karena terkait dengan berbagai faktor, seperti sistem birokrasi belum bernafaskan prinsip kepemimpinan demokratis. Berbeda dengan kondisi di negara maju, di

mana prinsip-prinsip kepemimpinan modern berjalan seiring model birokrasi yang telah modern pula.

Hingga saat ini masih diyakini bahwa sebagian orang mempunyai karakteristik atau ciri-ciri kepemimpinan yang spesifik yang melekat pada diri mereka. Pandangan demikian dikenal dengan pendekatan sifat (trait approach). Sementara itu berkembang pula pendekatan transaksional (transactional approach) yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan terbentuk dan dijalankan. Menurut pendekatan ini, kepemimpinan dapat diupayakan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat dijalankan secara

tepat sebagaimana diperlukan oleh suatu organisasi. Pandangan inilah yang selanjutnya mendasari berkembangnya berbagai program pengembangan kepemimpinan baik yang bersifat formal melalui pendidikan berjenjang maupun non formal melalui pelatihan.

Demikian halnya setiap orang yang pantas disebut pemimpin harus selalu berusaha untuk memilih sebanyak mungkin sifat kepemimpinan yang baik. Karena seorang pemimpin tidak seharusnya dan memang tidak pernah beroperasi dalam suasana vakum artinya kepemimpinan itu diterima oleh orang lain yang disebut bawahan. Sehingga wewenangnya untuk memimpin keinginan-keinginan yang hendak direalisasikan oleh kerelaan dan kemampuan bawahan untuk melaksanakan sesuai dengan keinginan pemimpin tersebut.

Masalah kepemimpinan ini sama dengan sejarah manusia dalam kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan dan kelebihan tertentu pada manusia dalam bermasyarakat dan organisasi tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya tanpa adanya seorang pemimpin. Mundur majunya suatu organisasi apapun sifatnya tergantung pada kepemimpinan seseorang yang diberi wewenang untuk memimpin organisasi

yang dipimpin sangat menarik perhatian para birokrat dan manager, kalau ia ingin sukses dalam kepemimpinannya.

Salah satu tugas pokok pemimpin memotivasi, menggerakkan bawahan sehingga mereka bergairah dalam bekerja. keberhasilan menjalankan peranannya akan dinilai dari kemampuannya sebagai motivator, serta berani bertanggung jawab terhadap bawahannya. Seorang pemimpin tidak dapat di lepaskan dari kedudukan seorang pimpinan dalam organisasi dan sebaliknya dalam organisasi tidak dapat dilepaskan tugas dan tanggung jawabnya dalam mengendalikan roda organisasi. Selain kepemimpinan ada faktor lain yang juga diasumsikan mempunyai peranan dan berpengaruh positif terhadap kinerja yaitu motivasi. Melalui motivasi para pegawai diharapkan dapat terangsang untuk ingin berbuat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. karena itu motivasi dalam suatu lembaga atau organisasi pemerintah sangat diperlukan. Hal ini seperti dikatakan oleh Siagian (193:10) yaitu bahwa proses pencapaian organisasi perlu motivasi yang merupakan fungsi organik dalam administrasi dan manajemen. Dengan menumbuhkan motivasi kepada para pegawai diharapkan gairah kerja akan meningkat dan memiliki etos kerja yang tinggi, memiliki dedikasi yang tinggi serta memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi

atas pelaksanaan tugasnya sehingga kualitas pelayanan kepada masyarakat akan lebih baik.

Dengan demikian penyelenggaraan negara, pemerintahan dan pembangunan, khususnya pembangunan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang di Kota Palembang yang operasionalisasinya dilaksanakan oleh aparatur pemerintah di lingkungan Kantor Camat Keluang Kabupaten Musi Banyuasin, keberhasilannya diasumsikan tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan dan motivasi. Pesatnya pembangunan dimana-mana memacu kita untuk memajukan setiap organisasi yang kita miliki. Pada setiap instansi pemerintah mempunyai cara tersendiri untuk memajukan organisasinya. Dengan berbagai cara inilah kita akan menemukan solusi dari permasalahan yang kita hadapi dalam memimpin organisasi, dalam hal ini organisasi yang penulis tuju adalah organisasi yang bergerak dalam bidang teknis. Dengan pesatnya karakter tersebut sesuai dengan bidang yang dimiliki guna memimpin suatu organisasi kearah yang lebih maju. Pemerintah daerah, telah merubah paradigma pemerintahan yang semula sentralisasi menjadi desentralisasi dan pemberian otonomi daerah yang nyata, luas dan bertanggung jawab kepada daerah, sekaligus juga membuka peluang dan

tantangan bagi masyarakat setempat. Perubahan prinsip-prinsip penyelenggaraan pemerintah secara menyeluruh memberikan wewenang yang seluas-luasnya kepada daerah kabupaten dan kota untuk mengembangkan daerahnya dengan memanfaatkan secara optimal seluruh sumber daya yang ada. Atas dasar uraian tersebut di atas penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Keluang Kabupaten Musi Banyuasin”**..

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Definisi Kompetensi

Robbins (2001:37) menyebut kompetensi sebagai *ability*, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan individu dibentuk dari dua perangkat faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual dan faktor kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan.

2. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer (1993:9-11), kompetensi dibentuk oleh lima hal, yaitu motif (*motive*), watak (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*). Motif dan watak merupakan kompetensi inti atau kompetensi sentral, sedang pengetahuan dan keterampilan disebut sebagai kompetensi individu yang bersifat "*intent*" yang mendorong untuk digunakannya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

3. Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001:67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya, As'ad (1995:48) mengemukakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan". Artinya kinerja pegawai itu dilihat dari uraian tugas yang diemban dan harus memperhatikan bobot pekerjaan yang ada.

Berat tidaknya suatu pekerjaan harus menjadi perhitungan khusus dalam menilai keberhasilan kinerja seseorang. Arti kata kerja itu sendiri menurut The Liang Gie (1982:360) bahwa kerja adalah suatu keseluruhan pelaksanaan aktivitas jasmaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu atau mengandung maksud tertentu, terutama yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya.

4. Penilaian Kinerja

Dalam hal penilaian kinerja, pada bagian lain Cascio (1998:270–273) berpendapat bahwa ada syarat–syarat yang harus dipenuhi suatu sistem penilaian kinerja yang efektif, yaitu: Keterikatan atau hubungan yang bermakna (*relevance*), sistem penilaian kinerja mengukur hal – hal yang mempunyai keterikatan langsung (*relevansi*) dengan kinerja dalam suatu jabatan tertentu (*job performance*), kepekaan (*sensitivity/critically*), penilaian kinerja harus memiliki kepekaan untuk membedakan pegawai yang efektif dengan yang tidak efektif, keterandalan (*reliability*) penilaian kinerja harus dapat dipercaya dan mempunyai tolok ukur yang dapat diandalkan (sahih dan akurat), konsisten, dan stabil, dapat diterima (*acceptability*), kinerja yang harus dicapai hendaknya dapat diterima dan dimengerti baik oleh penilai maupun oleh yang

dinilai, bersifat praktis (*practically*), formulir penilaian kinerja yang mudah digunakan dan dimengerti oleh atasan dan bawahan. Sementara itu Gomes (1999:136) menambahkan bahwa setidaknya terdapat dua syarat utama yang diperlukan untuk melakukan penilaian kinerja secara efektif yaitu: adanya kriteria kinerja itu sendiri yang dapat diukur secara objektif, adanya objektivitas dalam proses evaluasi. Penilaian kinerja antara lain memiliki maksud untuk mengenali kekuatan dan kelemahan pegawai sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik. Selain itu juga untuk memperbaiki kesalahan pegawai dan penentuan alokasi reward yang tepat sesuai dengan prestasi kerja masing-masing pegawai. Umpan balik bagi pegawai merupakan informasi untuk mendapatkan bimbingan dan pembinaan agar terbentuk tingkat kemampuan kerja pegawai (Milkovich, 1991:91).

5. Kriteria Penilaian Kinerja Pegawai

Dalam melakukan penilaian kinerja, perlu diperhatikan sejumlah aspek yang berkaitan dengan kinerja seseorang, yang menurut Gomes (1995:142), aspek-aspek kinerja yang dinilai dari seorang pegawai yaitu: *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode waktu yang telah ditentukan, *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang

dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, *Job Knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan, *Creativities*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain, *Dependability*, yaitu dapat dipertanggungjawabkan, *Initiative*, yaitu semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya, *Personal Quality*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi.

Mitchel (Sedarmayanti, 1995 : 53) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu: *Quality of work* – kualitas hasil kerja, *Promptness* – ketepatan waktu, *Initiative* – prakarsa dalam menyelesaikan tugas, *Capability* (kemampuan) – kemampuan menyelesaikan tugas, *Communication* (komunikasi) – kemampuan menjalin kerjasama dengan pihak lain.

C. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian bersifat eksploratori, dengan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk memperoleh keterangan, informasi, data mengenai hal-hal yang belum diketahui.. Karena bersifat

mendasar, penelitian ini disebut penjelajahan (eksplorasi). Penelitian eksploratori dilakukan apabila peneliti belum memperoleh data awal sehingga belum mempunyai gambaran sama sekali mengenai hal yang akan diteliti. Fokus penelitian ini terletak penjelasan hubungan antara variabel, variabel eksogen dan variabel endogen. Konsekuensi dari metode ini, maka diperlukan operasional variabel-variabel sampai dengan dimensi-dimensi dan indikator-indikatornya.

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan untuk menarik sampel menggunakan *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur/anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, sebagaimana yang dikemukakan oleh Riduwan (2005:13) yang menyatakan bahwa, “*Proportionate Stratified Random Sampling* ialah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, dilakukan sampling ini apabila anggota populasi heterogen (tidak sejenis)”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pegawai Kantor Camat Keluang Kabupaten Musi Banyuasin

Sumber data penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh melalui jawaban angket/kuesioner responden. Data sekunder bersumber dari, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan. Dalam hal ini data sekunder juga didapatkan dari studi kepustakaan, berupa buku-buku, karya tulis, jurnal, laporan penelitian, dan literatur lainnya yang berkaitan dengan teori-teori atau data tentang motivasi dan kinerja pegawai. Selain itu data juga didapatkan dari arsip-arsip atau dokumen lain yang dimiliki oleh kalangan tertentu.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa metode, diantaranya: Kuesioner, pengumpulan data melalui penyebaran angket yang berisi daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden. Wawancara, peneliti melakukan wawancara dengan para pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Keluang Kabupaten Musi Banyuasin yang dijadikan responden dalam penelitian. Observasi non partisipan, dengan mengamati langsung kejadian-kejadian yang terjadi tanpa terlibat langsung dalam pelaksanaan kegiatan studi dokumentasi/ studi kepustakaan, dilakukan dengan membaca literatur, buku, artikel dari internet, dan

dokumen yang terkait dengan masalah penelitian. Lokasi penelitian di Kantor Camat Keluang Kabupaten Musi Banyuasin dengan waktu penelitian selama 6 bulan.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis yang akan disajikan terdiri dari tiga bagian, yaitu analisis data responden, analisis deskriptif data penelitian dan analisis jalur. Teknik analisis yang digunakan pada analisis data responden dan data penelitian adalah analisis deskriptif, dimana semua data yang diperoleh disusun ke dalam tabel melalui perhitungan distribusi frekuensi dan persentasenya.

1. Analisis Deskriptif Data Responden

Analisis data deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai objek penelitian berdasarkan data dan variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti. Analisis data responden dibutuhkan untuk mengetahui informasi mengenai latar belakang responden. Informasi tersebut dapat dijadikan bahan untuk menjelaskan hasil penelitian yang diperoleh. Berikut ini adalah deskriptif responden berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, jabatan/eselon dan golongan.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner terlihat bahwa dari 31 responden, lebih dari setengahnya adalah laki-laki, yaitu sebanyak 69,44%, selanjutnya perempuan sebanyak 30,56%.

Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner terlihat bahwa dari 31 responden, kurang dari setengahnya dengan usia lebih dari 50 tahun (34,72%), selanjutnya sebanyak 33,33% berusia 31-40 tahun, dan sisanya dengan usia 41-50 tahun (31,94%).

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner terlihat bahwa dari 31 responden, setengahnya dengan masa kerja 21-30 tahun, selanjutnya dengan masa kerja lebih dari 30 tahun (16,67%), hanya sebagian kecil saja dengan masa kerja kurang dari 20 tahun.

Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner terlihat bahwa dari 31 responden, kurang dari setengahnya adalah dengan pendidikan S1 (38,89%), selanjutnya dengan pendidikan S2 (34,72%), SMA (25%), dan sebagian kecil dengan pendidikan S3 (1,39%).

Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner terlihat bahwa dari 31 responden, lebih dari setengahnya adalah fungsional umum (69,44%), selanjutnya eselon IV

(13,89%), fungsional tertentu (12,5%) dan hanya 4,17% eselon III.

Responden Berdasarkan Golongan

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner terlihat bahwa dari 31 responden, kurang dari setengahnya adalah golongan 47,22%, selanjutnya golongan IV (41,67%), dan hanya sebagian kecil golongan II (11,11%).

2. Deskripsi Data Penelitian

Setelah melihat dan menganalisis data responden, selanjutnya akan dibahas mengenai data penelitian. Data penelitian ini merupakan hasil jawaban responden dalam mengisi pertanyaan pada angket penelitian yang disebar. Pada analisis penelitian, penulis uraikan berdasarkan kepada operasionalisasi variabel penelitian. Data dikumpulkan dengan menggunakan alat ukur angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data hasil kuesioner ditabulasi, tiap alternatif jawaban akan diberi bobot dengan angka 5,4,3,2,1 jika jawaban dianggap positif, dan sebaliknya 1,2,3,4,5 jika jawaban dianggap negatif. Selanjutnya, dilakukan perhitungan terhadap skoring dengan cara mengkalikan tiap frekuensi alternatif jawaban dengan bobotnya.

Deskripsi dan operasionalisasi konsep-konsep dalam angket ini dilakukan berdasarkan pengamatan terhadap gejala-gejala dilapangan. Penulis memaparkan

dan memberikan penjelasan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang telah diklasifikasikan dalam kategori sangat baik, baik, cukup, tidak baik, sangat tidak baik.

Deskripsi Variabel Kemampuan (X1)

Berdasarkan hasil pengolahan koesioner dapat dilihat bahwa dari respon responden terhadap keterampilan pegawai secara keseluruhan diklasifikasikan baik dengan perolehan skor rata-rata 3,46. Indikator dimensi keterampilan yang memiliki persepsi bobot paling positif adalah tanggap. Sedangkan indikator yang dinilai paling rendah adalah kreatif. Dari jawaban responden tersebut diketahui bahwa para pegawai merasa teliti, cekatan, dan tanggap dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan. Dari hasil wawancara penulis dengan pegawai diketahui bahwa sebagian besar pegawai mengaku bekerja dengan teliti karena mereka cenderung memeriksa kembali hasil pekerjaan yang dihasilkan agar mengurangi tingkat kesalahan sehingga pekerjaan yang dihasilkan dapat efektif dan efisien. Cekatan berada pada kategori baik dikarenakan responden mengaku berusaha untuk menyelesaikan setiap pekerjaan dengan cekat. Tanggap juga berada pada kategori baik dikarenakan pegawai mengaku tanggap dalam melaksanakan perintah atasan dalam memberikan instruksi pekerjaan. Indikator

kreatif mendapatkan tanggapan cukup dari responden dikarenakan berdasarkan wawancara penulis mereka mengaku menyelesaikan pekerjaan dengan mengikuti cara-cara yang telah ditentukan sebelumnya dan kurang bisa menciptakan kreasi. Begitu pula dengan indikator inovatif mendapatkan tanggapan cukup dari responden dikarenakan berdasarkan observasi pegawai kurang mampu menghasilkan pekerjaan yang beda dari yang pernah ada.

Dimensi Pengetahuan Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner dapat dilihat bahwa dari respon responden terhadap pengetahuan pegawai secara keseluruhan diklasifikasikan cukup dengan perolehan skor rata-rata 3,29. Indikator dimensi pengetahuan yang memiliki persepsi bobot paling positif adalah penguasaan pekerjaan. Sedangkan indikator yang dinilai paling rendah adalah pelatihan. Indikator kesesuaian pendidikan yang dimiliki dengan jenis pekerjaan mendapatkan tanggapan yang berada pada kategori cukup dikarenakan berdasarkan observasi penulis ada beberapa pegawai yang jenis pekerjaan atau jabatannya tidak memiliki kesesuaian dengan latar belakang pendidikan. Hal ini disebabkan karena organisasi kurang memperhatikan *the right man on the rightplace* dan kurang memperhatikan penempatan pegawai

berdasarkan *meryt system*. Indikator pelatihan mendapatkan tanggapan cukup dikarenakan berdasarkan wawancara, responden merasa pelatihan, bimtek, seminar yang dilakukan untuk pegawai Kantor Camat Keluang Kabupaten Musi Banyuasin sudah cukup dilakukan namun belum begitu maksimal secara kuantitas. Berdasarkan data yang dihimpun oleh peneliti diketahui bahwa kegiatan pendidikan dan pelatihan formal program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur yang disusun Tahun 2013 s.d 2014 tidak mencapai target seperti yang telah ditetapkan. Dari 30 orang target pegawai yang direncanakan mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan formal tiap tahunnya hanya terealisasi sebanyak 7 (tujuh) orang pegawai, atau persentase capaiannya hanya 23%. Pendidikan dan pelatihan formal yang terealisasi diantaranya pendidikan dan pelatihan jabatan fungsional tingkat pertama sebanyak 4 (empat) orang dan bimbingan teknis persiapan masa pensiun sebanyak 3 (tiga) orang.

Dimensi Pengalaman Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner dapat dilihat bahwa dari respon responden terhadap pengalaman kerja pegawai secara keseluruhan diklasifikasikan cukup dengan perolehan skor rata-rata 3,34. Indikator dimensi

pengalaman kerja yang memiliki persepsi bobot paling positif adalah lama bekerja. Sedangkan indikator yang dinilai paling rendah adalah berpindah ke instansi atau unit lain. Indikator lama bekerja mendapatkan tanggapan yang termasuk kategori baik dari responden. Hal ini dikarenakan responden mengaku cukup lama bekerja menjadi Pegawai Negeri Sipil. Hal ini diperkuat dengan data masa kerja pegawai yang penulis peroleh dari Kantor Camat Keluang Kabupaten Musi Banyuasin. Sedangkan indikator berpindahnya ke instansi atau ke unit lain berada pada kategori cukup dikarenakan sebagian responden menjawab tidak begitu sering berpindah ke instansi atau ke unit lain. Secara keseluruhan, dari ketiga dimensi maka dapat dilihat bahwa dari respon responden terhadap kemampuan pegawai secara keseluruhan diklasifikasikan cukup dengan perolehan skor rata-rata 3,37. Dimensi dari variabel kemampuan yang memiliki persepsi bobot paling positif adalah keterampilan. Sedangkan dimensi yang dinilai paling rendah adalah pengetahuan.

Deskripsi Variabel Motivasi (X2)

Untuk mengetahui gambaran mengenai motivasi pegawai digunakan analisis statistik deskriptif. Motivasi memiliki 3 dimensi yaitu kebutuhan akan prestasi, berafiliasi dan kekuasaan. Ketiga

dimensi tersebut digambarkan oleh 11 indikator.

Dimensi Kebutuhan akan Prestasi Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner dapat dilihat bahwa dari respon responden terhadap kebutuhan akan prestasi pegawai secara keseluruhan diklasifikasikan baik dengan perolehan skor rata-rata 3,73. Indikator dimensi kebutuhan akan prestasi yang memiliki persepsi bobot paling positif adalah kemauan untuk bekerja dengan baik dan profesional. Sedangkan indikator yang dinilai paling rendah adalah peluang untuk maju. Indikator kemampuan untuk mengembangkan diri, dan kemauan untuk bekerja dengan baik dan profesional mendapatkan tanggapan baik dari responden dikarenakan berdasarkan wawancara para responden mengaku memiliki kemampuan dan potensi untuk mengembangkan diri mereka, yang diiringi dengan kemauan untuk bekerja dengan baik dan profesional. Hal ini diperlukan karena organisasi memerlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri, dan juga memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dengan sebaiknya dan juga profesional dalam melaksanakan pekerjaan.

Indikator peluang untuk maju mendapatkan tanggapan cukup dari responden dikarenakan berdasarkan wawancara yang penulis lakukan responden merasa organisasi cukup memberikan peluang dan kesempatan kepada mereka untuk maju dan mengembangkan karier. Indikator menetapkan tujuan dan menanggung resiko mendapatkan tanggapan baik dari dikarenakan responden mengaku menetapkan tujuan mereka dan cenderung siap untuk menanggung resiko atas pekerjaan yang dilaksanakan. Selanjutnya indikator membutuhkan umpan balik yang konkret atas pekerjaan mendapatkan tanggapan yang juga baik dikarenakan berdasarkan wawancara responden mengaku mengharapkan agar organisasi dapat memberikan umpan balik yang konkret atas pekerjaan yang mereka laksanakan.

Dimensi Kebutuhan akan Berafiliasi Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner dapat dilihat bahwa dari respon responden terhadap kebutuhan akan berafiliasi pegawai secara keseluruhan diklasifikasikan sangat baik dengan perolehan skor rata-rata 4,30. Indikator dimensi kebutuhan akan berafiliasi yang memiliki persepsi bobot paling positif adalah keinginan untuk menghindari

konflik negatif. Sedangkan indikator yang dinilai paling rendah adalah keinginan untuk saling menghargai. Ketiga indikator pada dimensi kebutuhan akan berafiliasi mendapatkan tanggapan yang sangat baik dari responden. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan hal ini dikarenakan para pegawai memiliki keinginan-keinginan untuk bisa saling menghargai antara sesama rekan kerja dan juga atasan agar mereka bisa nyaman bekerja di tempat tersebut dan memiliki perasaan dapat diterima oleh lingkungan kerja. Selain itu mereka memiliki keinginan untuk dapat menjalin komunikasi dengan sesama rekan kerja dan juga atasan dikarenakan tujuan organisasi dapat tercapai maka faktor komunikasi sangat penting dan diperlukan untuk kelancaran pekerjaan. Keinginan untuk menghindari konflik negatif juga dimiliki oleh responden agar memberikan kenyamanan mereka dalam bekerja.

Dimensi Kebutuhan akan Kekuasaan

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner dapat dilihat bahwa dari respon responden terhadap kebutuhan akan kekuasaan pegawai secara keseluruhan diklasifikasikan baik dengan perolehan skor rata-rata 3,61. Indikator dari dimensi kebutuhan akan kekuasaan yang memiliki persepsi bobot paling positif adalah keinginan untuk meningkatkan karier.

Sedangkan indikator yang dinilai paling rendah adalah kepedulian untuk mengarahkan orang lain. Dapat dilihat bahwa responden mengaku memiliki keinginan yang sangat tinggi untuk dapat mengembangkan karier mereka, seperti untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi sehingga meningkatkan prestise, dan peningkatan gaji dan kesejahteraan pegawai. Secara keseluruhan, dari tiga dimensi di atas, maka dapat dilihat bahwa dari respon responden terhadap motivasi pegawai secara keseluruhan diklasifikasikan baik dengan perolehan skor rata-rata 3,88. Dimensi dari variabel motivasi yang memiliki persepsi bobot paling positif adalah kebutuhan akan berafiliasi. Sedangkan dimensi yang dinilai paling rendah adalah kebutuhan akan kekuasaan.

Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui gambaran mengenai kinerja pegawai digunakan analisis statistik deskriptif. Kinerja memiliki 4 dimensi yaitu efektivitas, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Keempat dimensi tersebut digambarkan oleh 10 indikator. Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner dapat dilihat bahwa dari respon responden terhadap efektivitas pegawai secara keseluruhan diklasifikasikan baik dengan perolehan skor rata-rata 3,55. Indikator

dimensi efektivitas yang memiliki persepsi bobot paling positif adalah kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Sedangkan indikator yang dinilai paling rendah adalah pelaksanaan pekerjaan tepat waktu.

Dari ketiga indikator dapat diketahui bahwa para responden mengaku cukup melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu, cukup baik dalam penyelesaian pekerjaan sesuai target, dan merasa bahwa kualitas pekerjaan yang dihasilkan cukup baik.

Dimensi Otoritas dan Tanggung Jawab Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner dapat dilihat bahwa dari respon responden terhadap otoritas dan tanggung jawab pegawai secara keseluruhan diklasifikasikan baik dengan perolehan skor rata-rata 3,61. Indikator dimensi otoritas dan tanggung jawab yang memiliki persepsi bobot paling positif adalah bertanggung jawab atas pekerjaan. Sedangkan indikator yang dinilai paling rendah adalah kejelasan pembagian tugas. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa para responden mengaku cukup baik dalam menggunakan wewenang yang dimiliki, dan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan. Namun pembagian tugas hanya dirasa cukup oleh responden dikarenakan berdasarkan wawancara

diketahui disebabkan kurangnya spesialisasi pekerjaan.

Dimensi Disiplin Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner dapat dilihat bahwa dari respon responden terhadap disiplin pegawai secara keseluruhan diklasifikasikan cukup dengan perolehan skor rata-rata 2,68. Indikator dimensi disiplin yang memiliki persepsi bobot paling positif adalah ada di tempat pada saat jam kerja. Sedangkan indikator yang dinilai paling rendah adalah kehadiran dan kepulangan tepat waktu. Indikator kehadiran dan kepulangan tepat waktu kurang ditanggapi positif oleh responden karena berdasarkan observasi penulis beberapa pegawai terkadang hadir ke kantor terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir. Sedangkan indikator ada di tempat jam pada saat jam kerja mendapatkan tanggapan cukup dikarenakan berdasarkan wawancara para responden mengaku pada saat jam kerja terkadang mereka tidak ada di tempat kerja untuk keperluan pribadi.

Dimensi Keterampilan Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner dapat dilihat bahwa dari respon responden terhadap keterampilan pegawai secara keseluruhan diklasifikasikan cukup dengan perolehan skor rata-rata 3,34. Indikator dimensi keterampilan yang

memiliki persepsi bobot paling positif adalah pemberian solusi. Sedangkan indikator yang dinilai paling rendah adalah pekerjaan dilakukan tanpa diperintah. Indikator pekerjaan dilakukan tanpa diperintah mendapatkan tanggapan yang cukup dari responden karena berdasarkan observasi diketahui terkadang mereka baru melaksanakan pekerjaan dengan menunggu perintah dari atasan. Pemberian solusi ditanggapi baik oleh responden dikarenakan berdasarkan wawancara diketahui bahwa permasalahan pekerjaan yang terkadang timbul cukup dapat diselesaikan dengan baik dan dapat dicarikan solusinya. Secara keseluruhan, dari keempat dimensi maka dapat dilihat bahwa dari respon responden terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan diklasifikasikan cukup dengan perolehan skor rata-rata 3,29. Dimensi dari kinerja yang memiliki persepsi bobot paling positif adalah otoritas dan tanggung jawab. Sedangkan dimensi yang dinilai paling rendah adalah disiplin.

3. Analisis Pengukuran Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur diperoleh besaran sebagai berikut

Tabel 1. Besar Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung melalui		Total
		X1	X2	
X1	16,12%	-	13,24%	29,36%
X2	28,10%	13,24%	-	41,34%
Pengaruh Simultan				70,70%
Pengaruh Variabel Lain (Error)				29,30%
Total Pengaruh				100,00%

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2015

Keterangan:

X₁ : Kemampuan

X₂ : Motivasi

Y : Kinerja pegawai

Pengaruh secara langsung antara variabel kemampuan terhadap kinerja pegawai sebesar 29,36%. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 41,34%. Total pengaruh variabel kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai = 29,36% + 41,34% = 70,70%. Sedangkan sisanya sebesar 29,30 adalah pengaruh variabel lain yang tidak termasuk dalam model. Berikut adalah hipotesis yang diajukan untuk melihat pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai: $H_0: \beta_i = 0$, artinya besarnya pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai tidak ditentukan oleh dimensi-dimensi kemampuan, yaitu: keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan pengalaman kerja (*work*

experience), dan juga dimensi-dimensi motivasi, yaitu: *Need for Achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *Need for Affiliation* (kebutuhan untuk berafiliasi), dan *Need for Power* (kebutuhan untuk kekuasaan).

$H_1: \beta_i \neq 0$, artinya besarnya pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai ditentukan oleh dimensi-dimensi kemampuan, yaitu: keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan pengalaman kerja (*work experience*), dan juga dimensi-dimensi motivasi, yaitu: *Need for Achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *Need for Affiliation* (kebutuhan untuk berafiliasi), dan *Need for Power* (kebutuhan untuk kekuasaan). Hasil

perhitungan dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji F Pengaruh Kemampuan dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Laten Eksogen → Endogen	F _{hitung}	F _{tabel}	Keterangan
Kemampuan dan Motivasi terhadap kinerja pegawai	83,240	3,130	Terima H_1

Sumber: hasil pengolahan kuesioner, 2021

Kriteria pengujian hipotesis: tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Hipotesis dengan nilai hasil pengujian hubungan pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} untuk koefisien jalur sebesar 83,240 dan nilai F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ yaitu 3,130. Dengan demikian nilai F_{hitung} 83,240 lebih besar dari F_{tabel} 3,130 dan menyatakan H_0 ditolak. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai ditentukan oleh dimensi- dimensi kemampuan, yaitu: keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan pengalaman kerja (*work experience*), dan juga dimensi-dimensi motivasi, yaitu: *Need for Achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *Need for Affiliation* (kebutuhan untuk berafiliasi), dan *Need for Power* (kebutuhan untuk kekuasaan).

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan “Pengaruh Kemampuan dan

Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Keluang Kabupaten Musi Banyuasin untuk menjawab rumusan masalah penelitian maka dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh kemampuan dan motivasi signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Keluang Kabupaten Musi Banyuasin. Selain itu dapat ditarik simpulan bahwa Besarnya pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai ditentukan oleh dimensi-dimensi kemampuan, yaitu: keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan pengalaman kerja (*work experience*), dan juga dimensi-dimensi motivasi, yaitu: *Need for Achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *Need for Affiliation* (kebutuhan untuk berafiliasi), dan *Need for Power* (kebutuhan untuk kekuasaan). Dari masing-masing dimensi pada variabel kemampuan diketahui bahwa dimensi keterampilan memiliki sumbangan pengaruh yang signifikan dengan nilai terbesar dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan dimensi lain yang dijadikan ukuran dalam variabel

kemampuan pegawai. Sedangkan dari masing-masing dimensi pada variabel motivasi diketahui bahwa dimensi *Need for Affiliation* (kebutuhan akan berafiliasi) memiliki sumbangan pengaruh yang signifikan dengan nilai terbesar dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan dimensi lain yang dijadikan ukuran dalam variabel motivasi pegawai. Sedangkan dari kedua variabel tersebut, yaitu variabel kemampuan dan motivasi diketahui bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Keluang Kabupaten Musi Banyuasin. Besarnya pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Keluang Kabupaten Musi Banyuasin menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi membawa implikasi yang positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan dan motivasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

2. Saran

Pihak organisasi disarankan melakukan penyesuaian dengan melakukan penempatan pegawai yang memiliki kesesuaian antara pendidikan yang dimiliki pegawai dengan jenis pekerjaan. Organisasi meningkatkan

kegiatan pengembangan pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsinya, terutama pelatihan yang sifatnya teknis dan fungsional. Hal ini dilakukan dalam upaya peningkatan pengetahuan, keahlian dan keterampilan serta sikap dan prilaku dari pegawai. Perlu dilakukan pembinaan dan pengarahan terhadap pegawai secara berkala mengenai tugas pokok dan fungsi serta tujuan organisasi. tersebut dilakukan agar pegawai lebih menyadari dan memahami mengenai apa yang harus dikerjakan oleh masing-masing pegawai, sehingga pegawai tersebut selalu sanggup, meningkatkan inisiatif dan berkomitmen dengan kualitas dan kuantitas hasil-hasil kerja sesuai dengan tugas pokok dan tujuan organisasi sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja Kantor Camat Keluang Kabupaten Musi Banyuasin secara keseluruhan. Penilaian pelaksanaan dalam kemampuan seorang pegawai harus subjektif mungkin agar organisasi mendapat sukses melalui penilaian kerja yang menjamin keadilan, sehingga dapat diberikan penghargaan dan kesempatan yang lebih luas untuk pegawai yang berprestasi. Melakukan pengawasan dan penegakan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan lebih tegas. Melakukan penguatan kelembagaan terhadap lembaga

litbang agar lembaga strategis ini dapat menjalankan tupoksinya dengan baik dan menghilangkan citra yang melekat yaitu sebagai lembaga “buangan” atau “tempat parkir” pegawai non job.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurachman, Arifian. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta
- Atmosoeparto, Kisdarto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- As'ad. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE
- Creswell, John W. 2013. *Research Design; Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Davis, Keith & Newstrom, John W. 2002. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta: Erlangga
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Gondokusumo. 1986. *Komunikasi Penugasan*. Jakarta: Gunung Agung
- Gibson, Vancevich, Donell. 2003. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Griffin, Ricky W. 1987. *Management*. Boston. Houghton Mifflin
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hersey, Paul and Blanchard Kenneth. 2001. *Manajemen Perilaku Organisasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara
- Ibrahim, Amin. 2012. *Perilaku Organisasi dan Implementasinya*. Bandung: Unpad
- Irawan, Prasetya. 2006. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia
- Ishak, Arep dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana
- Keban, Yeremias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media
- Koontz, Harold, Cyrill O'Donnell et al. 2008. *Manajemen, Edisi 8, Terjemahan*. Jakarta: Erlangga
- Mahmudi. 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Manulang, M. 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Marwansyah dan Mukaram. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mas'ud, Fuad, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Moehersono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Moenir, H.A.S. 1998. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Moon, Philip. 1994. *Penilaian Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi
- Ndraha, Taliziduhu. 2007. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineke Cipta
- Nitisemito, A.S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nugroho, Riant. 2004. *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta: PT.Elex Media
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF
- Riduwan. 2005. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Riduwan, 2005. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru Karyawan dan PenelitiMuda*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Benyamin Molan). Jakarta: Index
- Sarwoto. 2001. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simajuntak, Payaman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Edisi 3*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sinambela, Lijan Poltak. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: PT. Elex Media
- Siswanto, Bedjo. 1990. *Manajemen Modern Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Sinar Baru
- Spencer, L.M., & Spencer, S.M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley and Sons
- Steers, Richard M. 2005. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Stoner, A.F. James and R. Edward Freeman. 1989. *Management; Fourth Edition*. New Jersey: Prantice Hall International Edition.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

- Swasto. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo
- Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Tika, Moh Pabundu. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Wesley, N. Kenneth & Gary A. Yuki. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Diterjemahkan oleh Shobaruddin Moh. Jakarta: PT. RinekaCipta
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Winardi. 2007. *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Zainun, Buchari. 1994. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara
- Zenzen, Thomas G. 2002. *Achievement Motivation*. Investigation Advisor the Graduate College University of Winsconsin-Stout
- Zurnali, Cut. 2004. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Prilaku Produktif Karyawan*. Bandung