

PENGARUH KOMPETENSI, KOORDINASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BARRU

Rusli Mare^{*1}, Muhammad Idris², Sylvia Sjarlis³

^{*1}. Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ^{*1}ruslimare74@gmail.com, ²idris@stienobel-indonesia.ac.id,

³sylviasjarlis@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh kompetensi, motivasi dan koordinasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten barru, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kabupaten Barru. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilakukan pada Sekretariat Kabupaten Barru. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Januari 2020. Populasi penelitian adalah semua pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru yang berjumlah 95 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 95 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kabupaten Barru, dengan $t_{itung} = 4.675$ dan $4.998 > t_{abel} = 2,00$. Tolak H_0 , Terima H_1 . sehingga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kabupaten Barru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kabupaten Barru, dimana $F_{itung} = 5,819 > F_{abel} = 2,65$. Tolak H_0 , Terima H_1 , sehingga kompetensi, motivasi dan koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

Kata kunci : Kompetensi, Koordinasi, Motivasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: the effect of competence, motivation and coordination of employees on employee performance at the Barru district secretariat, as well as the most dominant variable influencing employee performance at the Barru Regency Secretariat. This research approach uses survey research. The study was conducted at the Barru Regency Secretariat. The time of the study began in January 2020. The study population was all staff of the Barru Regency Secretariat, amounting to 95 people. The sample selection in this study was carried out using the saturated sampling method (census), namely by determining all populations as a total sample of 95 employees. The results showed that: 1) There was a positive and significant effect of competency individually (partially) on the performance of the Barru Regency Secretariat staff, with a count of 4,675 and 4,998 > table = 2.00. Reject H_0 , Accept H_1 . so that competence has a significant effect on the performance of Barru Regency Secretariat employees. There is a positive and significant effect of motivation together (simultaneously) on the performance of Barru Regency Secretariat staff, where $F_{itung} = 5.819 > F_{abel} = 2.65$. Tolak H_0 , Accept H_1 , so that competence, motivation and coordination have a significant effect on the performance of the Barru Regency Secretariat staff.

Keywords : Competence, Motivation, Coordination, Employee Performance

PENDAHULUAN

Menghadapi era globalisasi, bangsa Indonesia dihadapkan pada berbagai masalah bangsa terutama dalam memasuki masa-masa peralihan yang ditandai dengan berbagai perubahan mendasar dalam tatanan masyarakat, baik pada tatanan sosial, budaya, ekonomi maupun politik. Keanekaragaman kondisi masyarakat serta potensi daerah tersebut perlu mendapat pertimbangan pemerintah dalam mengerjakan tugasnya, agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Pembangunan daerah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional harus dikelola dengan baik dan terencana. Hal ini dapat dilihat berupa program atau kebijakan-kebijakan pembangunan yang semuanya sudah diprogram di pusat (komunikasi satu arah/*Top-Down*) tanpa melihat kebutuhan daerah-daerah saat itu. Selain itu lembaga-lembaga negara sering tumpang tindih atau melakukan penyimpangan dalam menata organisasinya dengan tidak berdasarkan konstitusi yang ada. Belum lagi permasalahan birokrasi ini diwarnai dengan penyimpangan-penyimpangan dalam menata organisasinya dengan tidak berdasarkan konstitusi yang ada.

Penyalahgunaan wewenang dan bergesernya orientasi akan fungsi dan tugas aparatur negara mulai dari pusat sampai daerah mengakibatkan fungsi aparatur sebagai pelayan masyarakat dan pelaksanaan roda pemerintahan menjadi tidak baik dan profesional serta berbau Kolusi, Korupsi, Nepotisme (KKN). Praktek KKN yang diharapkan berkurang seiring dengan jatuhnya rezim Orde Baru malah semakin pesat dilakukan oleh aparat negara yang berdampak pula kepada penerimaan pegawai negeri yang berbau KKN. Hal ini ditandai banyaknya pegawai birokrasi yang menyalahgunakan wewenangnya sehingga harus berurusan dengan penegak hukum. Adanya praktek KKN dibidang penerimaan pegawai negeri menyebabkan masalah dimana standar kualitas kinerja dari aparatur Pemerintah Kabupaten sangat rendah sehingga pelayanan yang diberikan tidak profesional.

Jika kita berpikir bahwa birokrasi yang sarat dengan fungsi yang menjadi acuan dalam pengembangan SDM aparatur yang tidak hanya dapat melaksanakan fungsi-fungsi tersebut, tetapi lebih dapat menerjemahkan dan berinovasi terhadap fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Penulisan Sumber Daya Manusia selanjutnya

ditulis SDM. Begitu juga dengan adanya Otonomi Daerah yang berjalan sekarang sebaiknya pusat memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada daerah dalam menganalisis strategi pengembangan SDM yang dibutuhkan. Tentunya kebijakan tersebut baru akan terealisasi jika sumber daya yang ada khususnya SDM tersedia mempunyai kemampuan yang tinggi dan sifat yang profesional. Selain itu tingkat efektifitas dari manajemen SDM dipandang turut mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

Penyelenggaraan Pemerintah yang baik dan berorientasi pada rakyat adalah menjadi harapan seluruh masyarakat Kabupaten, untuk menuju ke sana maka dibutuhkan suatu strategi Sumber Daya Manusia yang menjadi alat untuk membantu pemerintah daerah dalam mengantisipasi penawaran dan permintaan Adanya strategi berupa kebijakan dibidang Sumber Daya Manusia (SDM) yang tinggi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi juga turut mempengaruhi kinerja pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Sebagai pegawai menganggap bahwa apa yang dilakukan dalam melakukan pekerjaan. Sebagian pegawai masih menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang membebani diri, pekerjaan dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan pekerjaan dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas semata. Hal ini dibuktikan bahwa hamper 100 orang pegawai sekretariat daerah memiliki fungsi dan kinerja yang kurang memadai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

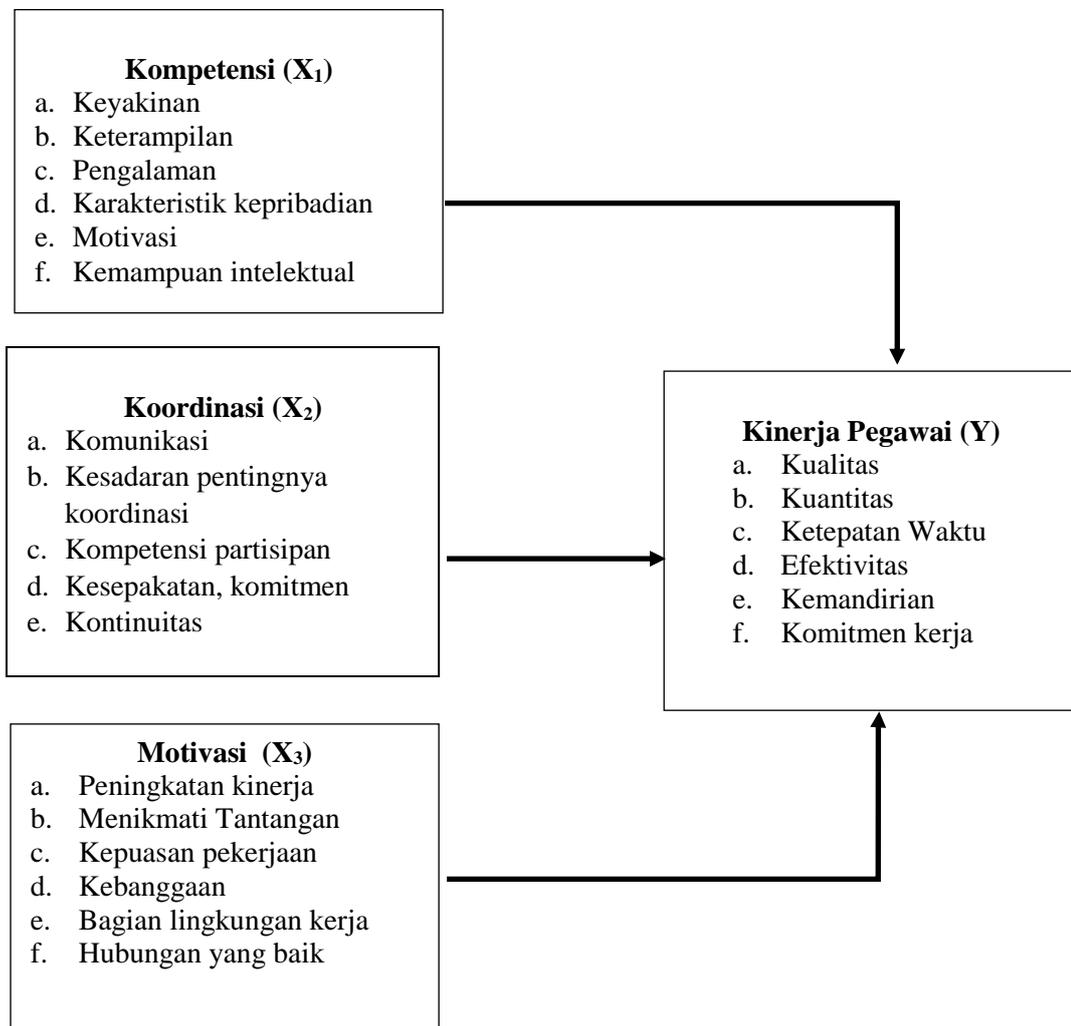
Kinerja adalah pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsifungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Kompetensi dalam kaitannya dengan kinerja dapat digolongkan dalam dua kelompok. Fokus utama SKPD adalah kinerjanya dalam melayani masyarakat. Pengukuran kinerja SKPD dapat diukur menggunakan IKU yang disesuaikan dengan jenis, sifat, tujuan, dan strategi masing-masing.

Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru ini memiliki tingkat kesulitan dalam bekerja yang tinggi, terutama pada pekerjaan yang mengharuskan untuk melakukan pengawasan pekerjaan. Hal ini dibuktikan bahwa hasil kinerja pegawai dalam setahun terakhir mengalami penurunan sekitar 69% tingkat kinerja dari pegawai sekretariat daerah. Selain itu banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan dan diselesaikan pada waktu yang hampir bersamaan, sehingga pegawai merasa terbebani dengan situasi yang demikian. Serta pembuatan laporan kerja harian yang harus dibuat atau selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, namun sering progres kerja dilapangan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan sehingga laporan kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Koordinasi merupakan sebuah proses sinergi dan keseimbangan semua kegiatan dalam pekerjaan antara satu pihak dengan pihak lain agar tercapai tujuan setiap pihak dan tujuan bersama. Secara singkat, koordinasi adalah suatu proses saling mengerti antara dua orang atau lebih untuk menjalankan suatu hal

Selain pengertian koordinasi diatas secara umum, berikut ini adalah pengertian koordinasi yang dikemukakan oleh para ahli. Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan”. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan.

Jika seseorang memiliki suatu motivasi yang tinggi akan berdampak baik bagi kehidupannya. Semakin tinggi motivasi akan mengubah perilaku orang tersebut dalam menggapai suatu cita – cita yang ingin lebih baik lagi. Oleh karena itu setiap orang kiranya membutuhkan motivasi untuk diri sendiri. Hal ini agar tidak mudah putus asa serta dapat bangkit saat mengalami kegagalan



METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator social sehingga

dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Analisis deskriptif digunakan mendeskripsikan menggambarkan kompetensi, motivasi dan koordinasi pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kompetensi, motivasi dan koordinasi pegawai terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai pegawai.

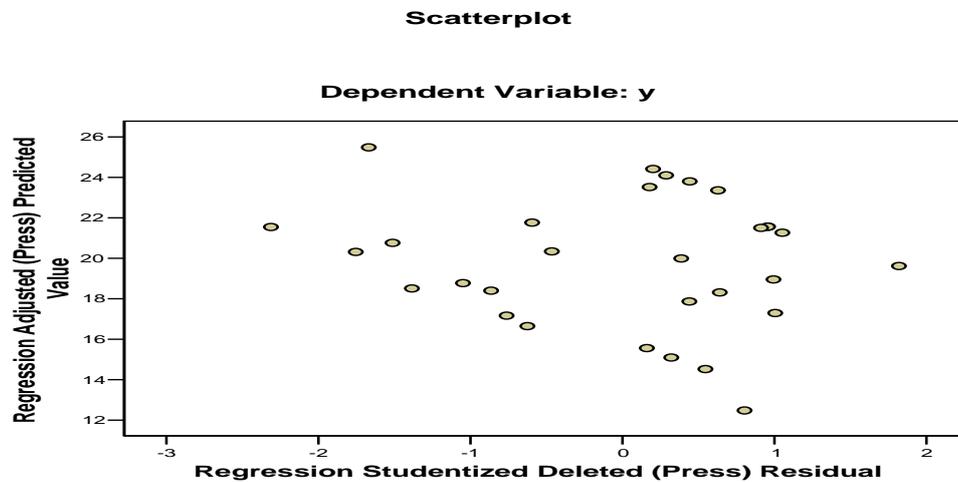
HASIL PENELITIAN

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 17 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan tabel dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Tolerance | VIF |
|----------------|-----------|-------|
| Constanta | - | - |
| X ₁ | 0.436 | 4.675 |
| X ₂ | 0.463 | 5.031 |
| X ₃ | 0.470 | 5.135 |

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaa regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver. 16 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampakkan dalam gambar.



Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 17 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 2,877 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel
Hasil Uji Autokorelasi

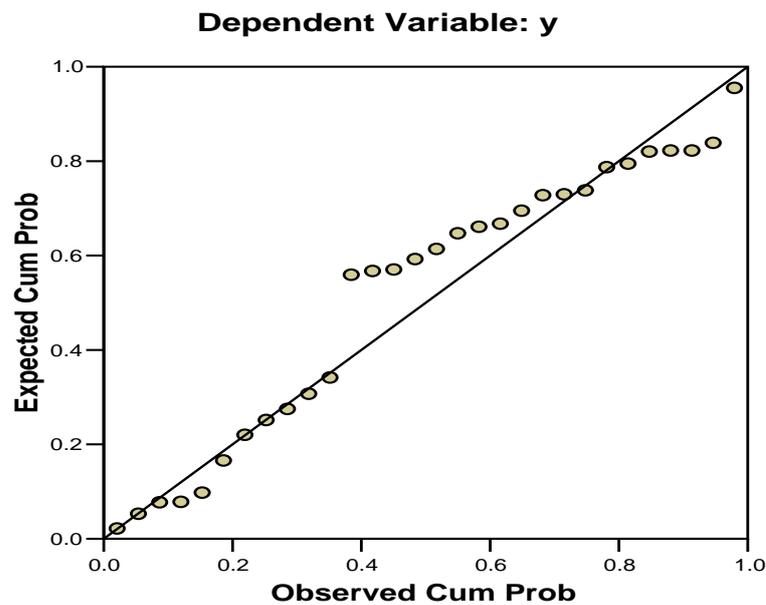
| | |
|-----------------|--------|
| Durbin – Watson | 13.721 |
|-----------------|--------|

Sumber : Lampiran

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram

probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam gambar 5.2 berikut ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pengujian Hipotesis secara Parsial Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas kerja Pegawai Sekretariat Kabupaten Barru

| Variabel | Koefisien Regresi | T hitung | Sig. |
|-----------------|-------------------|----------|--------------|
| Konstanta | 1.728 | 0.627 | |
| X1 | 0.764 | 0.692 | 0.049 |
| X2 | 0.736 | 0.653 | 0.041 |
| X3 | 0.814 | 0.692 | 0.013 |
| F hitung | 31.372 | | 0,000 |
| R Square | 0.568 | | |

Sumber : Lampiran

Untuk menjawab hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh kompetensi, koordinasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pegawai Sekretariat

Daerah Kabupaten Barru, digunakan analisis korelasi parsial, determinasi dan regresi berganda, dengan program SPSS.16.

Tabel tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (kinerja pegawai) dan variabel X_1 (kompetensi), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,764, dengan tingkat signifikansi 0,049, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru (Y). R^2 sebesar 0,764, menunjukkan pengertian bahwa 76,4 persen sumbangan pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 23,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis digunakan uji, pada Tabel terlihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0.692, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar $0,049 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

Untuk menjawab hipotesis kedua yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru, digunakan analisis korelasi parsial, determinasi dan regresi berganda, dengan program SPSS.16.

Tabel tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (kinerja pegawai) dan variabel X_2 (koordinasi), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,736, dengan tingkat signifikansi 0,041 dengan persentase yang menyumbangkan pengaruh koordinasi (X_2) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru (Y). R^2 sebesar 0,736, menunjukkan pengertian bahwa 73,6 persen sumbangan pengaruh koordinasi (X_2) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru (Y) sedangkan sisanya sebesar 26,4 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis kedua digunakan uji, pada Tabel terlihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0.692, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel koordinasi

secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam mewujudkan prinsip check and balance.

Untuk menjawab hipotesis ketiga yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru, digunakan analisis korelasi parsial, determinasi dan regresi berganda, dengan program SPSS.16.

Tabel tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (kinerja pegawai) dan variabel X_3 (motivasi), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,814, dengan tingkat signifikansi 0,013. Sedangkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,568 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh motivasi (X_3) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru (Y). R^2 sebesar 0,814, menunjukkan bahwa 81,4 persen sumbangan pengaruh motivasi (X_3) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru (Y) sedangkan sisanya sebesar 18,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis ketiga digunakan uji, pada Tabel terlihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0.692, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru sehingga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan koordinasi secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru sehingga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru sehingga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru sehingga kompetensi, motivasi dan koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.
5. Variabel motivasi yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru dilihat dari nilai determinasi yang paling besar yaitu 0,565.

SARAN

Dari kesimpulan yang dikemukakan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pemerintah Kabupaten Barru agar mensinergikan kinerja antar pegawai sehingga dapat bekerja sama dengan baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing.
2. Hendaknya pihak pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Barru memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan motivasi, karena faktor tersebut akan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.
3. Kajian mengenai kinerja pegawai adalah merupakan suatu studi perilaku yang sifatnya kontinyu, karena itu masih sangat dibutuhkan kajian-kajian yang lebih mendalam dan komprehensif untuk memperkaya pemahaman mengenai pengertian prestasi kerja sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lain, dimana dalam penelitian ini variabel koordinasi yang paling dominan, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan variabel koordinasi yang paling dominan.

4. Hendaknya pihak pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Barru memperhatikan masalah-masalah pengembangan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat terutama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.
5. Sebagai referensi bagi mahasiswa dan kelengkapan kepastakaan dalam menambah khasanah keilmuan dalam bidang manajemen.

KETERBATASAN PENELITIAN

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang peneliti. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala Likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variable sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

DAFTAR PUSTAKA

Chen, Pih-Shuw (2011), The Relation Between Learner Motivation And Satisfaction With Management Training, *International Journal of Management* 28,1 (Mar 2011):77-90,198

- Chen, Tser-Yieth (2014), A Study of Career Needs, Career Development Program, Job Satisfaction and Turnover Intention of R & D Personel, *Career Development International* 9. 4/5 (2014), 424-437
- Davis, K. (1988). *Ypetmede Ysan davranypy : Orgusel Davranpy*. 3 rded. New York: McGraw-Hill.
- Dawn S. Carlson, Nancy Lipton and Samuel Seaman (2011), The Impact of Human Resource Practices and Compensation Design on Performance, *Journal of Small Business Management*, 44 (4), PP 531-543
- Dessler, Garry, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Jilid 2, Jakarta, Penerbit Indeks
- Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi ketiga, Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. *Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James L, Ivancevich, Jhon M, Donnely, dan Jame H, Jr, 1997, *Organization*, jilid I (Alih Bahasa Djakarsih), Jakarta:Penerbit Erlangga
- Gulsen Akman, Coskun Ozkan, Zbigniew Pastuszak and Ali Turkyilmaz(2011), Emperical Study of Public Sector Employee Loyalty and Satisfaction, *Industrial Management & Data System*, 111.5 : P 675-696
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Indira Basalamah. 2019. Komitmen Organisasional, Kompensation, Kepemimpinan Dan Syariah Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Di Kota Makassar. Vol 8 no. 3. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. STIE Nobel Indonesia. Makassar.
- Johosua Laritmas, S.Pd, Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Loyalitas Aparatur Melalui Budaya Organisasi Pada Kantor Pemerintah Kab.Maluku Tenggara Barat, *Tesis Univ.Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta*
- Kuncoro, Mudrajad,2013, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Jakarta, Penerbit Erlangga
- Lahar, Huni (2013) “Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru SMA 81 Kab. Solok”, *Tesis*

- Luthans, Fred, 2011, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Yogyakarta, Penerbit Andi Offset
- Mangkunegara, A Prabu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Martoyo, Susilo, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yogyakarta, Penerbit BPF
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2014, *Human Resorce Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Penerbit Salemba Empat
- Maulana Fahmi, Pengaruh Pengembangan Karir dan Insentif terhadap Loyalitas Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majalengka, *Jurnal Manajemen*, 2011
- McClelland's dalam Brantas, *McClelland's Achievement Motivation Theory*
- Moekijat, 2012, *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*, Cetakan Kesatu, Bandung, Penerbit Mandar Maju
- Mondy, R. Wayne, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Muhammad Carda P. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Mangasa Di Makassar. Vol 8 No. 3. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. STIE Nobel Indonesia. Makassar.
- Muhsin Ali Raza, Muhammad Musarrat Nawaz (2011), Impact of Job Enlargement on Employees, Job Satisfaction, Motivation and Organizational, *International Journal of Business and Social Science*, vol 2 No.18
- Myung Sook An, Chongho Lee and Yonghwi Noh (2012), The Social Dimension of Service Workers Job Satisfaction, *Journal of Service Science and Management (SSM)*, 5.2 (June 2012) : P160
- Nise Septyawati, Analisis Pengembangan Karir pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kantor pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, *Tesis*
- Nuzsep, Hubungan antara Kinerja Pegawai dengan Produktivitas Karyawan (The Relation between Job Satisfaction and The Employees work Productivity), *Jurnal Internasional Fakultas Psikologi Universitas Bina Dharma Palembang* vol.1 No.1 Desember 2014

- Rani Mariam, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kinerja Pegawai sebagai Variabel Intervening, *Tesis* Pasca Sarjana Magister Management Univ. Diponegoro tahun 2014
- Rivai, Veithzal, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* dari Teori ke Praktek, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A, 2013, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Buku I Edisi Keduabelas, Jakarta, Penerbit Salemba Empat
- Rukmi Tien, Martiwi, Triyono, Ahmad Mardalis, Faktor-faktor Penentu yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan, *Jurnal Pasca MM Universitas Muhammadiyah, Surakarta*
- Septyaningsih, 2014, Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT Rimba Jatiraya Citrakarya Jakarta, *Tesis-Universitas Gunadharma, Jakarta*
- Siagian, Sondang P, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Administrasi*, Edisi Keduabelas, Bandung, Penerbit Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Edisi Kedu, Cetakan Pertama, Yogyakarta, Penerbit Graha Ilmu
- Timbul Arifin, Mutaminah, Model Peningkatan Loyalitas Dosen Melalui Kinerja, *Jurnal Siasat Bisnis* vol.13 No.2. Agustus 2014 hal 185-201
- Umar, Husein, 2013, *Metode Riset Perilaku Organisasi*, Jakarta, Gramedia