

The Influence Of Leadership, Motivation And Competence Of Human Resources On The Administrators Assets Performance In Government Of Tulungagung Regency

Juwita Ratna Sari, Deby Santo Rusandy

¹Pemerintah Kabupaten Tulungagung

²Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

Email: juwitaratna@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership, motivation and competence of human resources on the administrators assets performance management simultaneously or partially. Data collection techniques using questionnaires. The sampling of this study used the entire population of employees who received the task of inventorying and compiling reports of Regional Property in the amount of 50 (fifty) respondents from all Regional Apparatus Organizations (OPD).

The results of this study show that partially the variables of Leadership (X1), Motivation (X2) and HR Competence (X3) significant and positive influence. There fore show the simultant can get positive influence and significant between independent variable human resource and leadership type together (simultant) for dependent variable employee performance. The results of the analysis using multiple linear regression obtained the result of a regression coefficient (R) of 0.689 and a coefficient of determination value (R²) of 0.475.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Human Resource Competence, Administrators Assets Performance.

Latar Belakang Masalah

Kewenangan Pemerintah Daerah yang berkaitan dengan penyediaan BMD dilakukan untuk pelaksanaan tugas, pokok, dan fungsi, maupun pelayanan kepada publik/masyarakat. Tidak hanya memberikan manfaat kepada masyarakat, penyediaan BMD juga menyediakan imbalan kembali untuk Pemerintah Daerah yang berisi Pendapatan Asli Daerah atau PAD dalam rangka menunjang ekonomi daerah seperti penyediaan. Oleh karena itu, agar Pemerintah Daerah bisa melaksanakan perencanaan yang sesuai sasaran, maka diperlukannya strategi yang baik dan tepat.

Pengelolaan BMD yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah tidak hanya berbentuk aset yang dipegang, tetapi termasuk aset-aset yang dimiliki pihak lain juga di kuasai oleh Pemerintah Daerah. Adapun Pengelolaan BMD bisa mengakibatkan inefisiensi yang dimana biaya pendapatan dan pemeliharaan aset yang di keluarkan dapat lebih banyak dibandingkan penerimaan manfaat jika pengelolaan tersebut dilakukan dengan tidak bijaksana. Pemerintah Daerah menggunakan instrumen pengukuran kinerja untuk menilai capaian kinerja atas penggunaan dana publik dan memastikan dana tersebut telah digunakan secara efisien dan efektif, memastikan pemberian layanan yang terbaik,

serta menjamin transparansi dan akuntabilitas (Sole dan Schiuma, 2010).

Peran Pemimpin sangat dibutuhkan untuk mendukung kinerja bawahannya. Saat memberikan tugas terdapat penerapan gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin, seperti pemimpin yang mempertaruhkan tugas dengan sepenuhnya tanpa memberikan bimbingan dan kontrol yang jelas kepada pengurus barang pengguna. Akibatnya, ada beberapa pekerjaan diselesaikan secara suboptimal atau tidak tepat. Suatu permasalahan kepemimpinan pasti meninggalkan kesan menarik. Hal ini karena suatu organisasi dapat me-ntukan keberhasilan atau kegagalan dengan kualitas kepemimpinannya. Kepemimpinan dijelaskan sebagai perilaku dan sikap yang ditujukan untuk mempengaruhi bawahan. Hal ini memungkinkan bawahan untuk bisa bekerja sama dan membangun hubungan kerja yang harmonis, mencapai efisiensi dan efektivitas serta mencapai tingkat produktivitas yang tepat dengan tujuan.

Kepemimpinan juga faktor inti kehidupan organisasi dan yang memegang peranan penting atau kunci. Kepemimpinan individu dapat membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya karena berperan sebagai pengatur dalam proses kerja-sama antara pemimpinnya dengan individu dan

kelompok, dan gaya ke-pemimpinan akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang dipimpinnya. (H.B Siswanto, 2011)

Indikator selanjutnya yang mempengaruhi kinerja dari pengurus barang pengguna adalah motivasi.

Motivasi bisa dilihat seperti adanya energi yang berubah pada diri seseorang dengan timbulnya emosi, perasaan atau *feeling* dan yang pertama seperti reaksi terhadap adanya tujuan. Motivasi bisa dikatakan sebagai pendorong dasar yang bisa membuat seseorang ingin bergerak untuk mencapai suatu tujuannya. Hal ini sama dengan yang dikatakan oleh Mangkunegara (2009) yakni, motivasi adalah energi dan kondisi yang bisa memajukan suatu organisasi atau karyawan untuk bekerja sama atau fokus agar tercapainya tujuan organisasi. Tujuannya mengenai sebuah kebutuhan, dengan kata lain jika kebutuhan tidak dikenali dan dirasakan, maka tidak ada pula motivasi. Motivasi cenderung melemah ketika terpenuhi atau tidak puas. Hersey dan Blanchard (2013) mendukung pendapat diatas. Pendapat tersebut menyatakan bahwa ketika bawahan kurang motivasi, mereka mengalami hasil kinerja yang lebih buruk, dan ketika motivasi hadir, mereka mengalami hasil kinerja yang lebih baik atau kekuatan yang lebih besar.

Adapun hal lain yang mem-pengaruhi hasil kerja pengurus barang pengguna yakni kompetensi SDM, dimana didefinisikan sebagai pe-ngetahuan, perilaku dan keterampilan yang harus dikuasai, dimiliki dan dihayati oleh pengurus barang dalam menjalankan tanggungjawab dan tugasnya. Searah dengan adanya desakan Pemerintah Daerah, tanggung jawab serta tugas pengurus barang pengguna pada zaman yg akan datang bisa semakin kompleks, hingga menekan pengurus barang agar sewaktu -waktu melaksanakan berbagai tingkatan penguasaan kompetensi kinerja yang dimilikinya, meningkatkan kualitas diri walaupun fenomena yang sering terjadi adalah adanya pendelegasian tupoksi pekerjaan terkadang belum sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan pengurus barang sendiri. Harusnya antara kompetensii yang pegawai miliki di sesuaikan dengan adanya kompetensii jabatan (*the right man on the right job*). Kompetensi SDM

merupakan aset penting dalam sebuah entitas pemerintahan, terutama Pemerintah Daerah. Kinerja Pemerintah Daerah tersebut bisa semakin tinggi apabila tinggi juga kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada PemDa.

Menurut Moehariono (2010) pengukuran kinerja dapat digunakan sebagai pengukur penghargaan dan sebagai pengembangan organisasi untuk mencapai visi dan misi. Permasalahan didalam pencapaian kinerja yang baik diantara adalah kurangnya perhatian pimpinan dalam pembagian tugas, sehingga pengurus barang sering mengalami kendala dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang kompetensinya tidak sesuai. Selain itu terkait isu peluang dan kesempatan yang samahalnya dalam perkembangan karir dan kompetensi bisa berdampak negatif terhadap kinerja aparatur, seperti lambatnya pekerjaan yang diselesaikan serta tidak disiplin dengan waktu.

Pemerintah Kabupaten Tulung-agung merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Jawa Timur yang memperoleh predikat pendapat wajar tanpa terkecuali atas hasil laporan keuangannya selama periode Tahun 2010 sampai dengan saat ini. Akan tetapi, Pemerintah Kabupaten Tulungagung mempunyai beberapa permasalahan terkait dengan pengelolaan BMD. Permasalahan yang dihadapi pada umumnya oleh Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) dalam menyusun laporan inventarisasi BMD yang tidak sesuai dengan neraca dari Kabupaten. Faktanya sering kali dalam laporan masih terdapat ketidaksesuaian dengan neraca Kabupaten, sehingga dalam penyelesaiannya masih harus dibantu oleh Bidang BMD pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) selaku pengurus barang pengelola. Hal ini diperlukan oleh BPKAD untuk membuat neraca keuangan Kabupaten, sehingga tujuan dari misi ke-5 (lima) Kabupaten Tulungagung dalam mewujudkan Pe-merintahan yang profesional, akuntabel dan transparan yang berorientasi pada tercapainya kepuasan masyarakat.

Kepemimpinan, motivasi dan kompetensi SDM merupakan aspek-aspek yang melingkupi organisasi sektor publik pada pemerintah daerah saat ini. Kepemimpinan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pengurus barang di

lingkup OPD karena OPD memiliki kewenangan dan kewajiban untuk bisa mengelola barang milik Pemerintah Daerah yang terdapat di-wilayahnya. Begitu pula dengan motivasi dan kompetensi Sumber Daya Manusia dari tiap-tiap OPD yang dapat mempengaruhi kinerja pengurus barang.

Tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh Ke-pemimpinan, Motivasi dan Kompetensi SDM secara simultan terhadap Kinerja Pengurus Barang Pengguna di Lingkup Pemerintah Kabupaten Tulungagung.
2. Menganalisis pengaruh Ke-pemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Pengurus Barang Pengguna di Lingkup Pemerintah Kabupaten Tulungagung;
3. Menganalisis pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Pengurus Barang Pengguna di Lingkup Pemerintah Kabupaten Tulungagung.
4. Menganalisis pengaruh Kompetensi SDM secara parsial terhadap Kinerja Pengurus Barang Pengguna di Lingkup Pemerintah Kabupaten Tulungagung.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini berdasarkan dari analisis dan metodenya adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis statistik, dimana strategi yang digunakan dalam penelitian ini yakni asosiatif causal dengan menggunakan kuesioner dan metode penelitian survei, yang merupakan bagian dari penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Lingkup Pemerintah Kabupaten Tulungagung.

Populasi dalam sampel penelitian ini adalah seluruh ASN yang memiliki jabatan sebagai Pengurus Barang Pengguna pada seluruh OPD di Lingkup Pemerintah Kabupaten Tulungagung dengan metode penelitian Non Probability Sampling dan dilengkapi dengan Teknik sampling jenuh sebanyak 50 responden.

Variabel adalah proksi atau representasi dan mediator antara *construct* yang abstrak dengan fenomena yang nyata, kemudian diukur dengan berbagai macam nilai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri Variabel Bebas yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kompetensi SDM (X_3) variabel terikat yaitu Kinerja Pengurus Barang Pengguna (Y).

Peneliti melakukan uji instrument validitas dan reliabilitas. Peneliti menyebar kuesioner kepada responden penelitian. Setelah data terkumpul peneliti melakukan analisis regresi linier berganda, dilanjutkan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multi-kolinearitas uji heteroskedastisitas. Peneliti melakukan uji hipotesis dengan uji-F untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, dan uji-T untuk mengetahui hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Analisa Hasil dan Implikasi

Tabel 1.

Model	Koef	Sig. T
Konstanta	1,509	
Kepemimpinan (X_1)	0,359	0,047
Motivasi (X_2)	0,396	0,034
Kompetnsi SDM (X_3)	0,485	0,001

Selanjutnya untuk model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,509 + 0,359X_1 + 0,396X_2 + 0,485 X_3$$

Dimana:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 1,509 artinya jika semua variabel bebas sama dengan nol atau tidak berpengaruh, maka nilai prediksi untuk kinerja adalah sebesar 1,509. Nilai koefisien regresi variabel desentralisasi (X_1) adalah sebesar 0,359 artinya jika X_1 berubah satu satuan, maka Y akan berubah sebesar 0,359 dengan anggapan variabel X_2 dan X_3 tetap..
2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X_2) adalah sebesar 0,396 artinya jika X_2 berubah satu satuan, maka Y akan berubah sebesar 0,396 dengan anggapan variabel X_1 dan X_3 tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara X_2 dan Y , artinya apabila motivasi Pengurus Barang pada OPD di lingkup Kabupaten Tulungagung semakin baik, maka kinerja petugas yang bersangkutan akan semakin meningkat dengan peningkatan sebesar

- 0,396.
3. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_3) adalah sebesar 0,485 artinya jika X_3 berubah satu satuan, maka Y akan berubah sebesar 0,485 dengan anggapan variabel X_1 dan X_2 tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara X_3 dan Y , artinya apabila Kompetensi SDM di OPD Kabupaten Tulungagung semakin baik, maka kinerja Pengurus Barang Pengguna akan semakin meningkat dengan peningkatan sebesar 3,484.

Pada koefisien korelasi (R) ditunjukkannya tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Sedangkan koefisien determinasi berganda (R^2) ditunjukkan proporsii berpengaruh secara menyeluruh dari variabel bebas kepada variabel terikat. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,689 ditunjukknsn dengan adanya keeratan atau kekuatan hubungan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan kompetensi SDM (X_3) terhadap kinerja (Y) Pengurus Barang Pengguna pada OPD di lingkup Pemerintah Kabupaten Tulungagung adalah relatif kuat. Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,475 memiliki arti bahwa besarnya proporsi pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kompetensi SDM (X_3) terhadap kinerja (Y) Pengurus Barang Pengguna pada OPD di lingkup Pemerintah Kabupaten Tulungagung adalah sebesar 47,50%, kemudian bersisa yaitu sebesar 53,50% dan di pengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas yg telah digunakan di dalam penelitian ini.

Hasil uji F dari regresi antara Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Kompetensi SDM (X_3) terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna (Y) dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 0,000 serta nilai signifikansi uji F yang nilainya kurang dari 0,05 ($\alpha=5\%$). Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Kompetensi SDM (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) Pengurus Barang Pengguna pada OPD di lingkup Pemerintah Kabupaten Tulungagung.

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel bebas penelitian yaitu Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Kompetensi SDM (X_3) masing- masing memperoleh hasil nilai signifikansi t hitung yang lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$) yaitu 0,047 untuk X_1 , 0,034 untuk X_2 dan 0,001 untuk X_3 . Dari hasil ini ini maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial masing-masing variable Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Kompetensi SDM (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja (Y) Pengurus Barang Pengguna pada OPD di lingkup Pemerintah Kabupaten Tulungagung. Dari uraian semua hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis penelitian bisa di terima kebenarannya.

Pembahasan

Berdasar pada hasil uji hipotesis dari uji F dapat di tunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu Ke-pemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_3) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja (Y) secara positif dan signifikan. Hal ini bisa dilihat dari nilai F pada uji - F sebesar 13.873 dengan tingkat sig. 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Sehingga hipotesis H_0 yg menyatakan variabel independen secara simultan bisa berpengaruh terhadap variabel kinerja diterima. Bisa dinyatakan bahwa semakin tinggi kepemimpinan (X_1), motivasi(X_2), dan kompetensi (X_3), maka semakin meningkat pula kinerja (Y).

Hasil dari uji regresi dan hipotetis dapat ditunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel X_1 sebesar 0,047 dengan signifikansi sebesar 0,05 berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga hipotesis H_0 yang menyatakan variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja diterima. Artinya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerjanya Pengurus Barang Pengguna. Kepemimpinan adalah salah satu cara dari pemimpin untuk bisa mendorong, mengarahkan serta mengatur segala unsur-unsur yang ada didalam kelompok maupun organisasi agar tercapainya tujuan suatu organisasi yang di inginkan dan terciptanya kinerja atau hasil kerja karyawan yang baik dan maksimal.

Hasil dari pengamatan kinerja pengurus barang pengguna menunjukkan

kinerja baik. Hal itu disebabkan oleh pemimpin yang selalu berkomunikasi pada pegawainya dan terus melakukan kontrol. Keteladananpun berhasil baik karena pemimpin yang rutin untuk memberikan contoh-contoh yang baik kepada pegawainya. Kepercayaan diri dalam kepemimpinan, pengetahuan mana-jerial pemimpin, serta penilaian kinerja, ketiga hal itu juga memperoleh hasil yang baik.

Hasil dari uji regresi dan hipotesis dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel Motivasi (X_2) yang dihasilkan sebesar 0,034 dengan nilai signifikan adalah sebesar 0,05. Dimana H_0 yang menyatakan motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan tentang kinerja diterima. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi sangat signifikan, dikarenakan lebih kurang dari nilai signifikan. Sehingga dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pengelola Barang Pemakai Pemerintah Kabupaten Tulungagung. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja. Motivasi adalah suatu keinginan untuk mencapai tujuan dalam dunia kerja dan keinginan itu bisa membuat dan menggerakkan seseorang agar mau dan bisa melakukan suatu pekerjaan atau sesuatu yang membangkitnya munculnya motivasi bekerja. Agar kinerja seorang pegawai dan/atau aparatur bisa meningkat, maka seharusnya perusahaan atau instansi bisa memperhatikan usaha agar meningkatkan karir yang dilakukan seorang aparatur untuk sukses dan mencapai kinerja, mencapai hasil maksimal yang dilakukan dengan bekerja keras dan bisa naik ke jabatan pekerjaan yang didapat saat ini dan berjuang agar bisa teladan diantara pekerja yang lain. Demikian hal tersebut bisa mengembangkan kinerja aparatur menjadi jauh lebih baik.

Uji hipotesis membuktikan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh positif dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji t Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan hasil nilai 0.508 dan nilai sig. $0,001 < \alpha = 0,05$. Selanjutnya, hasil dari pengujian ini mengatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan yg bisa mendasari dan bisa menghasilkan sebuah kinerja, maka dari itu hasil pengujian ini bermakna. Setiap aparatur memiliki kompetensinya masing-masing, dari

hal itu bisa diharapkan pada pegawai agar bisa menjalankan dan mengerjakan pekerjaan yang dimiliki dengan sungguh-sungguh sehingga mampu menghasilkan kinerja positif dan baik. Saran dalam penelitian ini adalah tentang bagaimana bisa mengingatkan serta mempertahankan semangat atau kompetensi agar kinerja yang diperoleh bisa lebih baik dibandingkan sebelumnya. Lain dari pada itu, lebih disarankan lagi pengaruh dari faktor kompetensi yang ada bisa di upayakan semaksimalnya agar dapat sesuai dengan lingkungan pekerjaan yang diberikan kepada pekerja atau karyawan, sehingga bisa tercapai kinerja yang optimal juga. Dikemukakan lebih lanjut oleh Spenser dan Spencer (dalam Pramudyo, 2010) bahwa kompetensi seseorang disertai dengan adanya niat dari diri pekerja sendiri. Selain itu, Spenser juga mengatakan bahwa niat seseorang itu terdiri dari motif, konsep diri, sifat dan pengetahuan dan disempurnakan oleh adanya tindakan yang bisa dilihat dengan perilaku dan tindakan itu dapat di sertai dengan ketrampilan.

Kesimpulan

1. Variabel kepemimpinan, motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara berbarengan (simultan) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna. Jadi secara bersama-sama semakin tinggi kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi sumber daya manusia, maka semakin meningkat pula kinerja. Kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang relative besar terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna
2. Variabel kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja.
3. Variabel dari motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja Pengurus Barang Pengguna.
4. Variabel dari Kompetensi Sumber Daya Manusia juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

Daftar Pustaka

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.

- Arikunto, 2016. *Metode Penelitian: Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta: PT Rineka Cipta.
- CO., Posuma, 2013. *Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuyang Manado*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Universitas Sam Ratulangi Vol.1 No.4. Maret, 2013.
- Feriyanto, Train. 2015. *Pengantar Manajemen (3IN1)*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan Keempat (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro)
- Gibson, dkk. 1996. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Halim, A dan M. S. Kusufi. 2014. *Teori, Konsep, dan Aplikasi Akuntansi Sektor Publik*. Edisi Ke-2. Yogyakarta: Salemba Empat.
- H. Murti, & V.A., Srimulyani. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun*. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Universitas Katolik Widya Mandala Volume 1 Nomor 1
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayungan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 2003 Pasolong Harbani, (2013), *Kepemimpinan Birokrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Ike Rachmawati. K, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Kartono. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit. Ghalia Indonesia.
- Moejiono. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press.
- Murgiyono. 2002. *Kompetensi Dasar PNS, Konsep Pemikiran Manajemen SDM PNS Berbasis Kompetensi*. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pramono, 2007. *Pengaruh Faktor Higienis dan Pemuas Pada Motivasi dan Kinerja: Uji Terhadap Teori Herzberg*. Jurnal Vol.1 No.1. Maret, 2007.
- Pramudyo, A. 2010. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. JBTI Vol.1, No.1.
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SSPS untuk Data dan Uji Statistik*. Jakarta: Mediakom Rineka Cipta.
- Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siswanto, H. B. (2011). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sole, F., & Schiuma, G. (2010). *Using Performance Measures In Public Organisations: Challenges Of Italian Public Administrations*. *Measuring Business Excellence*, 14(3), 70–84.
- Stephen, Robbins (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyanto, Hadna. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Media Wacana.
- Suryana, Nana, Siti Haerani dan Muhammad Idrus Taba. 2011. *Pengaruh Universitas Hasanudin. Makasar dan Kinerja*

Karyawan, Studi Kasus di Divisi Tambang PT Inco Sorowako.

Wahyuningsih, Setyawati, Binarsih Rahayu, Sri, Istiatin, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta*. Sumber Daya Manusia. Surabaya: Gramedia.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.