

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA, KEPENDUDUKAN DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN GOWA

Andi Widiawati / Karno. B. *)

Abstract : Analyzed of Performance by Employee on Employment, Population and Transmigration Instance Gowa regency.

These research aimed : (1) To know what affected of compensation variable toward performance by employee, (2) To know what affected of facility variable toward performance by employee, (3) To know what affected of job environment variable toward performance by employee, (4) To know what affected of education variabel toward performance by employee, (5) To know what affected of facility variable toward skill by employee, (6) To know what affected of education variabel toward skill by employee, (7). To know what affected of skill variable toward performance by employee.

These research applied On Employment, Population and Transmigration Instance Gowa Regency, with total population as amount 51 employee. The method of take sample applied based on sensus method with take in all of population as amount 51 employees. In these research used of data analyse as follows : (1) descriptive statistic analyzed, (2) Path analyzed.

These research to teste : (1) What compensation variable (x1), facility (x2), job environment (x3), education (x4) and skill (y1) to affected in positive and significant toward performance variable (y2), (2). What the compensation (x1), facility (x2), job environment (x3) and Education (x4) affected in positive and significant toward skill (y1). The result obtained : (1) Compensation variable (x1), facility (x2), Job environment (x3), education (x4) and Skill (y1) affected in positive and significant toward performance (y2). (2) facility variable (x2) and education variable (x4) affected positive and significant toward skill variable (y1).

Keyword : Compensation, Facility, Job environment, Education, skill and Performance.

Memasuki abad ke 21 yang ditandai dengan globalisasi dengan cirinya kompetitif telah merubah paradigma di hampir seluruh sektor kehidupan masyarakat. Sesuai dengan tuntutan di era globalisasi maka perusahaan/organisasi menghadapi berbagai tantangan yang menuntut keseriusan untuk menghadapinya. Tantangan tersebut antara lain adanya perubahan lingkungan yang cepat yang diiringi dengan meningkatnya tuntutan akan kualitas dan kebutuhan masyarakat. Dari satu sisi perubahan yang cepat itu mengakibatkan terjadinya dinamika pekerjaan berupa perubahan dan perkembangan yang menuntut keterampilan dan keahlian yang melebihi dari sebelumnya. Pada sisi lain keinginan dan kebutuhan masyarakat bukanlah sesuatu yang statis, tetapi terus berkembang secara dinamis pula.

Dalam perkembangannya pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan/organisasi sering kali diabaikan oleh perusahaan/organisasi kendati disadari

bahwa andil sumber daya manusia dalam turut memajukan perusahaan/organisasi untuk mencapai tingkat pertumbuhan dan perkembangan sangat menentukan dan signifikan.

Perbaikan dan peningkatan mutu dan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan/organisasi merupakan suatu kebutuhan mendesak yang harus dilakukan baik perusahaan/organisasi maupun individu itu sendiri

Untuk mengetahui tingkat kinerja individu dalam suatu perusahaan/organisasi dapat dilihat dari dua sisi yaitu melalui indikator masukan (*input*) yang meliputi kemampuan (*ability*), motivasi, dukungan (*effort*) serta suasana kerja (lingkungan kerja). Variabel-variabel tersebut sangat mempengaruhi tingkat kinerja individu. Kemudian melalui indikator keluaran (*output*) yang merupakan ukuran atas hasil langsung dari proses pelaksanaan pekerjaan/kegiatan.

Dengan memperhatikan kedua indikator kinerja tersebut (*input* dan *output*), maka target dan sasaran yang hendak dicapai suatu perusahaan/organisasi dapat terrealisasi. Dengan kata lain bahwa akumulasi peningkatan kinerja individu akan meningkatkan kinerja perusahaan/ organisasi.

Kinerja individu dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan akan mendapatkan penilaian yang dilakukan oleh pimpinan pada level manapun dalam suatu perusahaan/organisasi, oleh karena melalui penilaian kinerja ini dapat diketahui tingkat kemampuan kerja yang dapat dicapai oleh individu. Dan melalui hasil penilaian kinerja dapat dijadikan rujukan bagi pimpinan dalam membuat kebijakan dalam rangka pembinaan serta dasar bagi penetapan penggajian, penempatan dan kebutuhan-kebutuhan lainnya yang terkait dengan sumber daya manusia termasuk penetapan kebutuhan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia.

Konsep kinerja sebagaimana yang telah diuraikan di atas akan sangat menarik untuk dipahami jika kinerja ini dikaji secara langsung penerapannya pada instansi pemerintah dimana sumber daya manusianya merupakan aparatur sekaligus sebagai pegawai negeri sipil yang menjalankan seluruh aktifitas pemerintahan. Menarik oleh karena imaje dan citra pegawai negeri sipil selama ini memiliki konotasi yang negative, antara lain bahwa dalam melayani masyarakat pegawai negeri sipil menunjukkan kinerja yang lamban dan rendah dan sering menimbulkan rasa ketidakpuasan, rendahnya disiplin pegawai negeri sipil terutama dalam mematuhi aturan jam kerja dimana pegawai negeri sipil sering datang terlambat dan pulang lebih awal serta kemampuan kerja yang tidak optimal.

Dengan bertitik tolak terhadap uraian tersebut di atas, peneliti mencoba melakukan penelitian tentang kinerja pegawai dengan menganalisis variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

Permasalahan

Dari uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang tersebut diatas, maka dapatlah dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.
2. Apakah ada pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.
3. Apakah ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.
4. Apakah ada pengaruh variabel pendidikan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.
5. Apakah ada pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap keterampilan (*skill*) pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.
6. Apakah ada pengaruh pendidikan pegawai terhadap keterampilan (*skill*) pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.
7. Apakah ada pengaruh variabel keterampilan (*skill*) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

Tujuan dan Kegunaan

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja,

Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel pendidikan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap keterampilan (skill) pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.
6. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pendidikan pegawai terhadap keterampilan (skill) pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.
7. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel keterampilan (skill) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

Sedang manfaat yang dapat diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat ilmiah; Yaitu sebagai bahan perbandingan dan referensi bagi pihak-pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut, khususnya terhadap kompensasi, fasilitas kerja, lingkungan kerja, pendidikan dan keterampilan (*skill*).
2. Manfaat praktis; yaitu sebagai bahan masukan bagi para praktisi dan instansi terkait khususnya bagi Dinas tenaga kerja, Kependudukan dan transmigrasi kabupaten Gowa dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan seperti yang telah diungkapkan di atas, maka dapatlah dirumuskan hipotesis sebagai jawaban sementara yang akan diuji sebagai berikut :

1. Ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

2. Ada pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.
3. Ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.
4. Ada pengaruh variabel pendidikan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.
5. Aada pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap keterampilan (skill) pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.
6. Ada pengaruh pendidikan pegawai terhadap keterampilan (skill) pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.
7. Ada pengaruh variabel keterampilan (skill) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bagian dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dalam praktiknya dapat kita temukan dalam fungsi-fungsi manajemen antara lain produksi, keuangan, pemasaran dan kepegawaian.

Manajemen sebagaimana yang dipahami selama ini adalah sebagai ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain, sedang menurut Rivai Veithzal (2006:1) manajemen diartikan sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia.

Selanjutnya Gomes (2003:1) mengatakan bahwa manajemen berasal dari kata kerja *to manage* (bahasa Inggris) yang

artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola.

Menurut Robbins dan Coulter (2004 : 6) mendefinisikan manajemen sebagai proses mengkoordinasi kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Sebagai suatu proses yang menggambarkan fungsi-fungsi yang ada dalam organisasi sedang berjalan yang dilakukan oleh personil atau sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Pengertian Kinerja

Keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan selalu dikaitkan dengan kinerja. Istilah kinerja sendiri dapat diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Oleh karena itu untuk melihat perkembangan sumber daya manusia dan organisasi salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan melihat penilaian hasil penelitian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penelitian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkrit yang dapat diamati dan dapat diukur.

Schermerhon dalam Hamid (2000 : 21) mengemukakan bahwa kinerja adalah sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas atau pekerjaan sesuai standard, kriteria dan ukuran yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Menurut Martoyo (2000:91) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Sedang menurut Simamora (1997 : 328) mengatakan bahwa kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan suatu output. Sedang

kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Keith Davis dalam Anwar Prabu (2006:13) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang rumusnya adalah :

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \text{Ability X Motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude X Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge X Skill} \end{aligned}$$

Penilaian Kinerja

Nawawi (2000) merumuskan berbagai pengertian tentang penilaian kinerja, yaitu :

1. Penilaian kinerja adalah penalaran (deskripsi) secara sistematis tentang relevansi antara tugas-tugas yang diberikan dengan pelaksanaannya oleh seorang pekerja.
2. Penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur (menilai) dan mengelola (*memanejen*) pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja dilingkungan organisasi / perusahaan.
3. Penilaian kinerja adalah kegiatan mengidentifikasi pelaksanaan pekerjaan dengan menilai aspek-aspeknya, yang difokuskan pada pekerjaan yang berpengaruh pada kesuksesan organisasi / perusahaan.
4. Penilaian kinerja adalah kegiatan pengukuran (*measurement*) sebagai usaha menetapkan keputusan tentang sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaan oleh seorang pekerja.

Dengan menggunakan istilah indikator kinerja, anonim (1999 : 7) mengatakan bahwa indikator kinerja merupakan bagian dari ukuran kuantitatif dan kualitatif yang mengembangkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak. Secara terperinci indikator kinerja tersebut diuraikan sebagai berikut :

1. Indikator masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan baik dan dapat menghasilkan keluaran.

Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, kebijakan/peraturan perundang-undangan dan sebagainya

2. Indikator keluaran adalah suatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan atau non fisik.
3. Indikator hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah.
4. Indikator manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
5. Indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negative pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan semula.

Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja

1. Kompensasi

Werther dan Davis dalam Wibowo (2007:134) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.

Selanjutnya menurut Simamora (1997 : 320) bahwa kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yakni : kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus dan komisi. Sedang kompensasi finansial tidak langsung seperti tunjangan kesehatan atau perumahan. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diterima atas pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan dan peluang adanya promosi.

2. Fasilitas Kerja

Dalam penyelenggaraan aktifitas-aktifitas untuk mencapai tujuan organisasi, fasilitas kerja sebagai salah satu factor pendukung utama yang memiliki peran penting dalam memper-

lancar pelaksanaan tugas-tugas organisasi perlu diperhatikan dan diadakan.

Fasilitas kerja dalam hal ini dapat berupa setiap benda atau alat yang digunakan untuk memperlancar atau memudahkan pekerjaan atau gerak aktifitas pegawai.

Menurut Munir (2001:998) membagi dua alat kerja, yaitu :

- a. Alat kerja manajemen; berupa aturan-aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajiban, dengan alat ini manajemen menjalankan kewenangan dan kekuasaan untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan pegawai.
- b. Alat Kerja Operasional; Yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi, termasuk didalamnya alat kerja di kantor, mesin ketik, komputer, mesin hitung, buku kerja dan pakaian kerja.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1984:83-184) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja, yaitu pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan.

Sedang Agus Wahyu (1988) berpendapat bahwa ada beberapa macam kondisi kerja yang harus dipersiapkan oleh perusahaan (manajemen) antara lain penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja dalam perusahaan yang bersangkutan.

4. Pendidikan

Pendidikan sebagaimana yang ter Surat dalam Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan sebagai berikut :

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Davis (1997:283) menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teoritis dan konseptual, dan pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh, sedangkan pelatihan adalah usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Selanjutnya Siagian (1999 : 273) mengatakan bahwa pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

5. Keterampilan (Skill)

a. Pelatihan

Setiap organisasi berharap individu yang ada di dalam organisasi terampil melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, karena dengan keterampilan yang dimiliki dapat memudahkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif, efisien dan produktif.

Andrew E. Sikula dalam Anwar Prabu (2006:50) mengemukakan pengertian pelatihan adalah :

“Training is short terms educational procces utilizing a systematics and organized procedure by which non managerial personnel learn

technical knowledge and skills for a definite purpose”.

Andrew E .Sikula mengemukakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

b. Kompetensi

Kompetensi semakin penting artinya bagi setiap individu maupun suatu organisasi karena dengan kompetensi ini akan membantu individu maupun organisasi memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi.

Menurut Echols dan Shadily (1999:132) mengemukakan bahwa “*Competence*” dapat diartikan sebagai :

- 1). Kecakapan, kemampuan dan kompetensi
- 2). Wewenang untuk menentukan sesuatu.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa sebagai objek penelitian. Pemilihan objek penelitian ini dengan pertimbangan bahwa Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa adalah salah satu instansi yang bersentuhan langsung dengan masyarakat, terutama dalam pelayanan, pembinaan dan pemberdayaan masyarakat. Selain dari pada itu data dan informasi yang diperlukan mudah diperoleh.

Adapun waktu yang diperlukan dalam penelitian ini, direncanakan berlangsung pada bulan Maret sampai dengan mei 2008.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini meng-

gunakan cara dan teknik pengumpulan data yang menurut Sugiyono (2005 : 129) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya. Teknik pengumpulan data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah :

1. Jenis Data

- a). Data *Kualitatif*; Yakni nilai dari perubahan-perubahan yang tidak dapat dinyatakan dengan angka.
- b). Data *Kuantitatif* ; Yakni nilai dari perubahan yang dapat dinyatakan dengan angka.

2. Sumber Data

- a). Data *Primer* ; Adalah data yang bersumber langsung dari para responden yang dalam hal ini adalah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa yang berkaitan dengan penilaian terhadap variabel kompensasi, fasilitas kerja, lingkungan kerja, pendidikan dan keterampilan (*skill*).
- b). Data *Sekunder*; adalah data yang diolah atau bersumber dari dokumen atau laporan-laporan tertulis yang dipandang relevan dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi menurut Nawawi (1985 : 141) adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap.

Sedang menurut Sugiyono (2005:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada dinas tenaga kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa sebanyak 51 orang.

2. Penetapan Sampel

Menurut Arikunto (2002:112) bahwa untuk sampel apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sehingga dengan demikian dalam penetapan sample dilakukan berdasarkan metode sensus dengan mengambil seluruh populasi sebanyak 51 orang.

Metode Analisis

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui validitas butir-butir pertanyaan, maka dilakukan uji validitas yang dalam program SPSS dapat dilihat pada kolom *corrective item total correlation*, menurut Ghazali (2005) jika nilai r lebih besar dari r tabel, maka butir-butir pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel, maka dilakukan uji reliabilitas. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghazali, 2005).

2. Teknik Analisa Data

a. Analisis *Deskriptif*; Dimaksudkan untuk menggambarkan penyebaran data pada variable independent dan variable dependen.

b. Analisis Jalur (*Path Analysis*); Dimaksudkan untuk menjelaskan keterkaitan antar variabel dan hubungan-hubungan variabel mana yang dominan.

Analisa jalur (path analysis) oleh ferdinand (2002:135) mengatakan bahwa “Analisis jalur adalah analisis yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausalitas antara satu atau beberapa variabel”.

Menurut Solimun (2002:48-55), dalam menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), ada beberapa langkah yang perlu dilakukan, yaitu :

a. Merancang model berdasarkan konsep dan teori.

Berdasarkan pembahasan-pembahasan sebelumnya diduga bahwa :

- 1). Ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.
- 2). Ada pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.
- 3). Ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

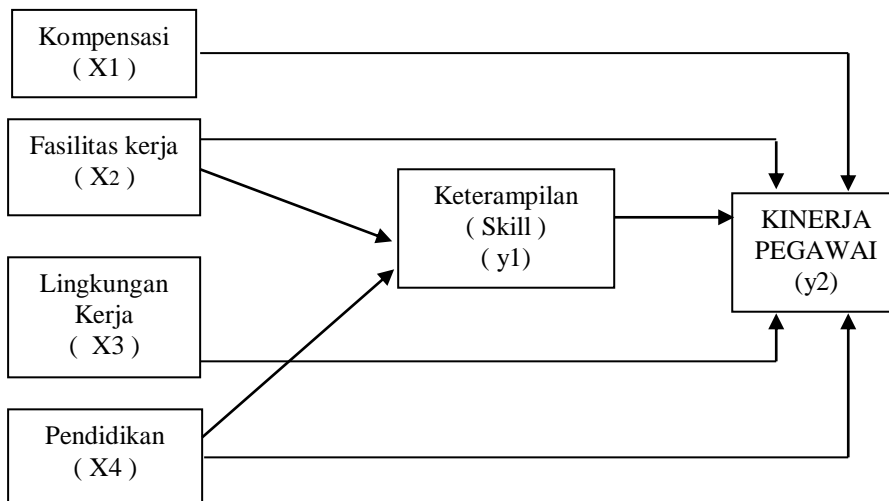
4). Ada pengaruh variabel pendidikan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

5). Aada pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap keterampilan (skill) pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

6). Ada pengaruh pendidikan pegawai terhadap keterampilan (skill) pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

7). Ada pengaruh variabel keterampilan (skill) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

Secara teoritis hubungan antar variabel tersebut akan nampak seperti gambar di bawah ini :



Gambar 2 : Model *Path analysis* (Analisa jalur)

Model tersebut di atas bila dinyatakan dalam bentuk persamaan model struktural sebagai berikut :

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + a_4X_4 + a_5Y_1 + z_2 \dots (1)$$

Dimana : Y2 = Kinerja Pegawai

X1 = Kompensasi

X2 = Fasilitas Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

X4 = Pendidikan

$Y_1 = \text{Keterampilan}$
 $a_0 = \text{Konstanta}$
 $a_1 - a_5 = \text{Koefisien regresi}$
 $Z_2 = \text{Faktor koreksi}$

$$Y = b_0 + b_1 X_2 + b_2 X_4 + Z_1 \dots\dots\dots (2)$$

Dimana : $Y_1 = \text{Keterampilan}$
 $X_2 = \text{Fasilitas Kerja}$
 $X_4 = \text{Pendidikan}$
 $b_0 = \text{Konstanta}$
 $b_2 b_4 = \text{koefisien regresi}$
 $Z_1 = \text{Faktor koreksi}$

- b. Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi.
- Asumsi yang melandasi analisis *Path* dalam penelitian ini, adalah :
- 1). Di dalam model analisis *Path*, hubungan antar variabel adalah linier dan aditif.
 - 2). Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan, yaitu hanya sistem *causal* kesatu arah, sedang pada model yang mengandung *causal resiprokal*, di analisis *path* tidak dapat dilakukan.
 - 3). Variabel endogen minimal dalam skala ukur interval.
 - 4). Observed variables diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel).

- 5). Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.
- c. Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien *path*.
- d. Pemeriksaan validitas model.
- e. Melakukan interpelasi hasil analisis temuan penelitian serta mencari implikasi teoritiknya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi Kabupaten Gowa yang dianalisis dengan menggunakan analisa jalur (*path analysis*), maka hasil penelitian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Uji Analysis Path

Analisa *path* dimaksudkan untuk mengetahui dan menjelaskan ada tidaknya jalur hubungan dan pengaruh masing-masing variable yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung. Dari hasil perhitungan dapat ditunjukkan persamaan sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Analysis Path

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,368	,350		3,912	,000
	Kompensasi	,155	,067	,196	2,313	,021
	Fas Kerja	,399	,117	,530	3,400	,001
	Ling Kerja	,152	,072	,165	2,111	,041
	Pendidikan	,143	,071	,157	2,014	,045
	Keterampilan	,142	,068	,166	2,088	,043

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2008

Analisis path dalam bentuk persamaan disajikan sebagai berikut :

$$Z_{\text{Keterampilan}} = 0.569 \text{ Fas kerja} + 0.178 \text{ Pendidikan} + \epsilon_1$$

$$Z_{\text{Kinerja}} = 0.196 \text{ Kompensasi} + 0.530 \text{ Fas kerja} + 0.165 \text{ Lingkungan kerja} + 0.157 \text{ Pendidikan} + 0.166 \text{ Keterampilan} + \epsilon_2$$

Pengaruh error ditentukan sebagai berikut :

$$P_{ei} = \sqrt{1 - R_i^2}$$

$$P_{e1} = \sqrt{1 - R_i^2} = \sqrt{1 - 0.484} = 0.718$$

$$P_{e2} = \sqrt{1 - R_i^2} = \sqrt{1 - 0.690} = 0.557$$

Koefisien determinasi :

$$R_m^2 = 1 - P_{e1}^2 \cdot P_{e2}^2$$

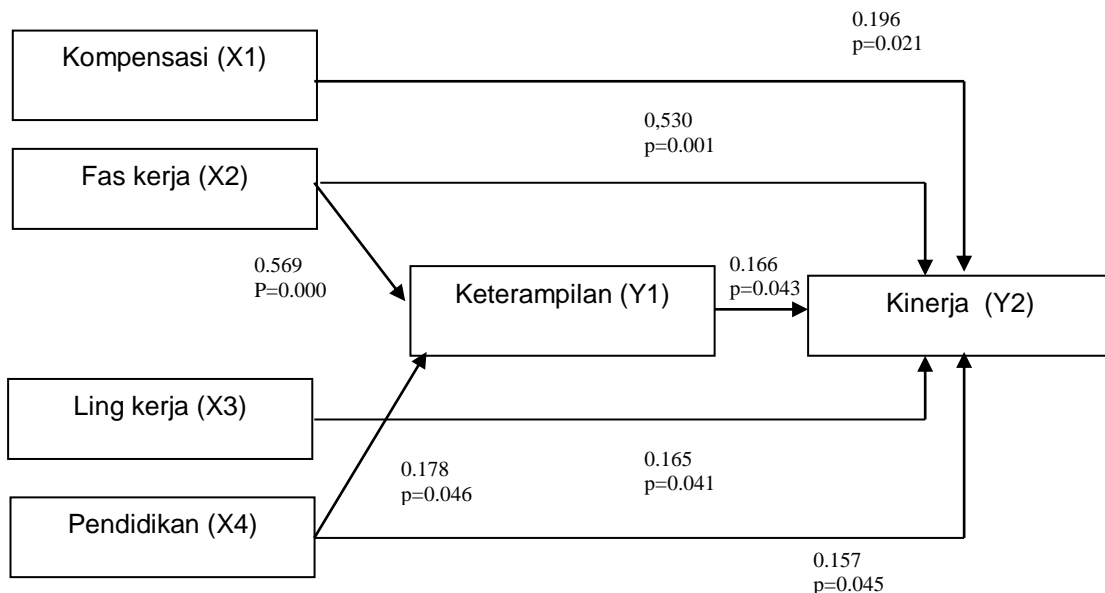
$$R_m^2 = 1 - (0.718)^2 \cdot (0.557)^2$$

$$= 1 - 0.516 \cdot 0.310$$

$$= 1 - 0.160$$

$$= 0.840$$

Artinya: informasi yang terkandung dalam data 84,0 % dapat dijelaskan oleh model sedangkan 16,0 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model dan error.



Gambar Model Hipotesis Analisa Jalur (Path Analysis)

Berdasarkan analisa jalur (*path analysis*) sebagaimana ditunjukkan pada gambar di atas maka masing-masing jalur tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0.196
- Fasilitas kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap keterampilan sebesar 0.569
- Fasilitas kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0.530
- Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap keterampilan sebesar 0.165
- Pendidikan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap keterampilan sebesar 0.178
- Pendidikan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0.157
- Keterampilan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0.166
- Fasilitas kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja sebesar $0.569 \times 0.166 = 0.095$

- i. Pendidikan berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja sebesar $0.178 \times 0.166 = 0.030$
- j. Total pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja adalah sebesar $0,530 + 0.095 = 0.625$
- k. Total pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja sebesar $0,157 + 0,030 = 0,187$

Untuk lengkapnya tingkat

pengaruh masing-masing variable baik secara langsung maupun tidak langsung dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Efek			Koef Path (P- Value)	Keputusan
			Direct	Indirect	Total		
1	X1	KNJ (Y2)	0,196	0,000	0,196	0,021	Diterima
2	X2	KTP (Y1)	0,569	0,000	0,569	0,000	Diterima
3	X2	KNJ (Y2)	0,530	0,095	0,625	0,001	Diterima
4	X3	KNJ (Y2)	0,165	0,000	0,165	0,041	Diterima
5	X4	KTP (Y1)	0,178	0,030	0,208	0,046	Diterima
6	Y1	KNJ (Y2)	0,166	0,000	0,166	0,043	Diterima
7	X4	KNJ (Y2)	0,157	0,000	0,157	0,045	Diterima

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung, Tidak Langsung serta Total

Sumber : Data diolah, 2008

Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dan sumbangan yang diberikan variabel Kompensasi (x1), Fasilitas kerja (x2), Lingkungan kerja (x3), Pendidikan (x4), dan Keterampilan (y1) terhadap variabel Kinerja adalah sebesar 0,840 atau 84,00 %.

Mengacu pada Tabel 2 di atas dapat diketahui ada tujuh jalur yang pengaruhnya signifikan. Dengan demikian pengujian hipotesis penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

- H.1 Bahwa Kompensasi (x1) mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja (y2) dengan koefisien path sebesar 0,021 (hipotesis diterima).
- H.2 Bahwa Fasilitas kerja (x2) mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja (y2) dengan koefisien path sebesar 0,001 (hipotesis diterima).
- H.3 Bahwa Lingkungan kerja (x2) mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja (y2) dengan koefisien path sebesar 0,041 (hipotesis diterima).

- H.4 Bahwa Pendidikan (x4) mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (y2) dengan koefisien path sebesar 0,045 (hipotesis diterima).
- H.5 Bahwa Keterampilan (y1) mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (y2) dengan koefisien path sebesar 0,043 (hipotesis diterima).
- H.6 Bahwa Fasilitas kerja (x2) mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap Keterampilan (y1) dengan koefisien path sebesar 0,000 (hipotesis diterima).
- H.7 Bahwa Pendidikan (x4) mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap Keterampilan (y1) dengan koefisien path sebesar 0,046 (hipotesis diterima).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisa jalur (*path analysis*) sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, maka dapatlah

disimpulkan kedalam beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis, secara simultan variabel kompensasi, fasilitas kerja, lingkungan kerja, pendidikan dan keterampilan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Transmigrasi kabupaten Gowa.

Variabel Kompensasi (x1) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (y2). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji koefisien path secara parsial dimana koefisien pathnya $> 0,05$. Artinya, kompensasi merupakan alat yang dapat memotivasi dan mendorong semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang diharapkan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan mengatakan bahwa Kompensasi (x1) mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja (y2) dapat dibuktikan kebenarannya dengan demikian hipotesis diterima.

Variabel Fasilitas kerja (x2) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai (y2). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji koefisien path secara parsial dimana koefisien pathnya $> 0,05$. Artinya, fasilitas kerja yang baik dan memadai akan mendorong semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai kemampuan dan keahliannya yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang diharapkan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan mengatakan bahwa Fasilitas kerja (x2) mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja (y2) dapat dibuktikan kebenarannya dengan demikian hipotesis diterima.

Variabel Fasilitas kerja (x2) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap keterampilan kerja (y1). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji koefisien path secara parsial dimana koefisien pathnya $> 0,05$. Artinya, fasilitas kerja yang baik

dan memadai akan mendorong karyawan untuk bekerja dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dan akan diaplikasikan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang diharapkan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa Fasilitas kerja (x2) mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap Keterampilan kerja (y1) dapat dibuktikan kebenarannya dengan demikian hipotesis diterima.

Variabel Lingkungan kerja (x3) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai (y2). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji koefisien path secara parsial dimana koefisien pathnya $> 0,05$. Artinya, dengan adanya Lingkungan kerja yang baik, aman dan kondusif akan mendorong motivasi dan semangat kerja karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai kemampuan dan keahliannya. Oleh sebab itu lingkungan kerja merupakan factor yang cukup menentukan terciptanya rasa aman dan nyaman dalam bertugas yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang diharapkan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan mengatakan bahwa Lingkungan kerja (x3) mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (y2) dapat dibuktikan kebenarannya dengan demikian hipotesis diterima

Variabel Pendidikan (x4) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (y2). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji koefisien path secara parsial dimana koefisien pathnya $> 0,05$. Artinya, bahwa Pendidikan yang baik dan memadai akan menghasilkan pengetahuan dan kecerdasan seseorang dan untuk meningkatkan kemampuan intelektual yang dapat mendorong semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai kemampuan dan keahliannya. Dengan demikian Pendidikan yang baik akan menghasilkan kemampuan yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja

yang diharapkan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan mengatakan. Bahwa variabel Pendidikan (x4) mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (y2) dapat dibuktikan kebenarannya dengan demikian hipotesis diterima.

Variabel Pendidikan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap keterampilan kerja (y1). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji koefisien path secara parsial dimana koefisien pathnya $> 0,05$. Artinya, bahwa Pendidikan yang baik dan memadai akan menghasilkan keterampilan kerja melalui pelatihan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan mengatakan. bahwa Pendidikan (x4) mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap Keterampilan (y1) dapat dibuktikan kebenarannya dengan demikian hipotesis diterima

Variabel Keterampilan (y1) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai (y2) Hal ini ditunjukkan dari hasil uji koefisien path secara parsial dimana koefisien pathnya $> 0,05$. Artinya, bahwa Keterampilan kerja yang baik dan memadai akan melahirkan orang yang ahli, terampil, kecakatan dalam mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya, dan ini akan menghasilkan prestasi kerja dan kinerja yang diharapkan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan mengatakan bahwa Keterampilan kerja (y1) mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (y2) dapat dibuktikan kebenarannya dengan demikian hipotesis diterima.

Saran

Mengacu pada simpulan di atas dapat diketahui bahwa semua analisa jalur yang telah dijelaskan mempunyai pengaruh yang signifikan. Untuk itu penulis mengajukan beberapa saran baik terhadap pengambil kebijakan terutama pada obyek penelitian juga terhadap peneliti berikutnya sebagai berikut :

Pemberian kompensasi kepada pegawai selain yang sifatnya finansial, juga perlu dipertimbangkan pemberian kompensasi yang sifatnya non finansial seperti penghargaan, pengakuan dan tanggung jawab jika diyakini bahwa dengan kompensasi non finansial dapat menjadi solusi bagi penyelesaian masalah sumber daya manusia.

Fasilitas kerja sebagai salah satu sarana utama yang digunakan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan perlu mendapat perhatian, agar pemanfaatan fasilitas kerja lebih efektif dan efisien perlu dibarengi dengan pengembangan sumber daya aparatur melalui kursus-kursus dan pelatihan .

Perlu dilakukan peningkatan kemampuan lingkungan kerja melalui penataan lingkungan kerja baik secara fisik seperti kursi, meja, lemari, pencahayaan, pewarnaan, bau-bauan kebisingan maupun non fisik seperti menciptakan hubungan-hubungan yang baik antara sesama pegawai maupun dengan pimpinan, sehingga tercipta keharmonisan kenyamanan dan ketenangan bekerja pegawai.

Perlu dorongan secara terus menerus agar setiap pegawai dapat melanjutkan pendidikan formal kejenjang yang lebih tinggi untuk menyesuaikan dengan tuntutan dan perkembangan zaman.

Perlu diupayakan agar setiap pegawai meningkatkan keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan melalui kegiatan diklat, kursus dan bimbingan teknis.

DAFTAR RUJUKAN

- Abidin, 2000. *Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta
- Amir, 2000. *Esensi Kepemimpinan Mewujudkan Visi menjadi Aksi*. PT. Elex Media Komputerindo, cetakan kedua. Jakarta

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- As'ad Moh. 1995. *Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta.
- Crow and Crow, 1989. *Psikologi Pendidikan* (terjemahan). Nurbaya, Yogyakarta.
- Davis, 1997. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Agus Darma. Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary, 1992. *Managemen Sumber daya manusia*. Jakarta. Prenhallindo
- _____, 1997. *Manajemen Personalia : Teknik Konsep Modern*, Terjemahan, Edisi Ketiga. Erlangga, Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2002. *Structural Equation Modeling dalam penelitian manajemen: Aplikasi Model-Model Rumit dalam Penelitian untuk Tesis Magister dan disertasi Doktor*. Penerbit fakultas Ekonomi Universitas diponegoro. Semarang.
- Flippo Edwin, 1992. *Ninciples of Personil Management* Fifth Edition, Mc Crew-hill. International Book Company. Singapura.
- _____, 1996. *Manajemen Personalia*. Edisi keenam, jilid satu. Alih Bahasa Moh. Mas'ud. Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso , Drs. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II, Andi, Yogyakarta.
- Hamid, 2000. *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Aras Agung, Jakarta.
- Handoko T, Hani, 1998. *Manajemen Personalia dan SDM*. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan SP, Melayu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Aksara, Jakarta.
- Kartasapoetra, G. 1992. *Administrasi Perusahaan Industri*. Cetakan II. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P, 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.
- _____, 2000. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Remaja Rosda karya, Bandung.
- _____, 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya manusia*. Refika Aditama, Bandung
- Martoyo, Susilo. 1998. *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Gunung Agung, Jakarta.
- _____, 2000. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Salembah Empat, Jakarta.
- Munir,AS, 2001. *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian di Indonesia*. Gunung Agung, Jakarta.
- Nasution, S, 1996. *Sosiologi Pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta
- Nawawi, Hadari. 1985. *Ilmu Administrasi*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- . 2000. *Perencanaan SDM*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex. 1996. *Manajemen Personalia*. Ghalia, Jakarta
- Pradiansyah, 1999. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Departemen Tenaga kerja RI.

- Risamasu, Ferdinand. 2006. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah propinsi papua. Tesis tidak dipublikasikan, Program Pascasarjana UNCEN, Jayapura.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Konsep ke Praktik*. Edisi II. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____, 2005. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary, 2004. *Manajemen*. Edisi Ketujuh. Indeks, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Prilaku Organisasi*. Indeks, Jakarta.
- Schuler Randall and Jackson, 1999. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad XXI*. Alih Bahasa Nurdin Sobar. Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen sumber Daya Manusia*. STIE YPKN, Yogyakarta
- Solimun, 2002. *Multivariate Analysis : Structural Equation Modelling (SEM)* *Lisrel dan Amos*. Penerbit Fakultas MIPA Universitas Brawijaya, Malang.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sumego, 2001. *Motivasi Dalam Sumber Daya Manusia*. PT Grafindo Persada, Jakarta.
- Suryadi, 1999. *Manajemen Sumber daya Manusia. Kebijakan Kinerja karyawan*. BPFE, Bandung.
- Syafri M, 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia strategik*. Edisi Pertama, Program Pascasarjana Institut Pertanian Bogor.
- T. Raka Joni, 1997. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Erlangga, Jakarta.
- Umar , (2000), *Riset Sumber Daya Maudia dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka, Jakarta..
- Wahyu, Agus, 1988. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem*. BPFE, Yogyakarta
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Winardi, 2003. *Manajemen Supervisi*. Mandar Maju, Bandung.

*) Penulis adalah Dosen Kopertis Wilayah IX Sulawesi DPK **STIE Nobel Indonesia** Makassar