

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN GOWA

Jafar Basalamah

Universitas Muslim Indonesia Makassar
Email: jafarbasalamah@umi.ac.id

ABSTRACT

This study aimed to determine whether there is a real and significant effect Motivation, Work discipline and Work commitment, together on the performance of officer at Gowa district public works and determine which variables are the most dominant influence on the performance of officer at Gowa district public works. The method used is descriptive method. Collecting data using a questionnaire filled out by the respondent, then analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that the variable motivation (X1), Variable work discipline (X2) and Variable work commitment (X3) Simultaneously significant effect on the performance of officer at Gowa district public works. The variables that have the most significant effect on the performance of officer at Gowa district public works is variable motivation (X1).

Keywords : Motivation, Work Discipline, Commitment, and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh nyata dan signifikan Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja, secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Gowa dan mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Gowa. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan atau kuisioner yang diisi oleh para responden, kemudian di analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Motivasi (X₁), Variabel Disiplin Kerja (X₂) dan Variabel Komitmen Kerja (X₃) Secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Gowa. Variabel yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Gowa adalah Variabel Motivasi (X₁).

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Komitmen dan Kinerja

PENDAHULUAN

Proses peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah sasaran utama pembangunan nasional juga globalisasi yang ditandai dengan persaingan di segala bidang semakin ketat, karena era globalisasi merupakan masa yang penuh dengan tantangan, sehingga dapat mengubah tantangan tersebut menjadi peluang maka dibutuhkan kemampuan yang memadai dari setiap pelaku organisasi maupun perusahaan yang ditunjukkan oleh efektivitas kerja yang lebih baik pula, dan sumber daya manusia

yang handal merupakan kebutuhan yang sangat mendesak untuk dipenuhi. Pelaksanaan fungsi-fungsi sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat tergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya. Dengan demikian betapa penting dan strategisnya pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam suatu lembaga atau organisasi pemerintahan yang terus berkembang. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu pemerintahan sangat menentukan maju

mundurnya kegiatan perusahaan di masa yang akan datang.

Oleh karena itu karyawan sebagai pemikir, perencanaan dan penyelegaraan tugas harus mampu melaksanakan fungsinya, terus menerus dibina dan dikembangkan kemampuannya melalui jalur pembinaan melekat, jalur mutasi dan jalur pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan yang di arahkan mengisi dan berkaitan langsung dengan *manpower planning* dan *manpower development, skill profile* dan juga di perlukan pola mutasi pegawai, promosi pegawai, alih tugas.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agresi kinerja sejumlah individu dalam organisasi. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi pegawai dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Sebagai sebuah organisasi yang melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pendidikan, Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dituntut untuk memainkan perannya semaksimal mungkin dalam upaya mendorong tercapainya tujuan organisasi dan pemberian pelayanan prima kepada masyarakat.

TINJAUAN PUSTAKA

Hasibuan (2005:269) memberi pengertian sumber daya manusia sebagai

kemampuan terpadu dan upaya daya pikir dan dengan fisik yang dimiliki seseorang individu. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Imran (2001:24) bahwa sumber daya manusia terdiri dari dua unsur yaitu sumber-sumber yang diberdayakan dan potensi manusia. Sumber-sumber yang dikelola oleh manusia disebut potensi, sedangkan apabila manusia menjadi bagian dari pada potensi sumber daya manusia, sehingga secara harfiah sumber daya manusia adalah potensi manusia dalam mengelola sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat ditentukan dari sifat sumber-sumber daya manusianya yang selalu ingin berkembang, baik jumlah maupun mutunya. Menurut Jaya (2000:24) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan disiplin ilmu yang mengkaji bagaimana pengaturan, pengembangan, pemberdayaan dan pendayagunaan sumber daya manusia untuk menghasilkan nilai kerja yang memberi kepuasan.

Nawawi (2001:46) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan daya pikir dan kemampuan dalam mengelola serta menyelesaikan hal-hal yang dapat memberi nilai konsistensi kualitas kerja yang saling memuaskan.

Anonim (2000:42), menjelaskan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas yang dibebankan yang menghasilkan output yang dapat diukur dan dipertanggungjawabkan. Kinerja merupakan aksi (action) atau gerakan untuk melakukan sesuatu yang menghasilkan manfaat atau dampak.

mengartikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau

kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu Rivai (2006:14) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Musanef (2000: 27), kinerja dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin apabila dipenuhi hal yang penting yaitu kemampuan pada orang/ karyawan yang bersangkutan dan adanya kesempatan yang diberikan oleh pimpinan. Jadi antara kemampuan dengan kesempatan terdapat hubungan yang erat bagi kinerja karyawan. Oleh karena ada kesempatan, tetapi tidak menghasilkan apa-apa, sebaliknya ada kemampuan tetapi tidak ada kesempatan, jadi tidak menghasilkan sesuatu yang memadai. Kemampuan harus diimbangi dengan kesempatan yang sepadan supaya terdapat kinerja yang maksimum.

Menurut Suwano dan Priansa Donni Juni (2011:46) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *move* yang berarti tenaga pendorong manusia untuk bertindak, atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Dari kata *move* ini

timbulah pengertian motivasi yaitu pemberian motif, penimbulkan motif atau hal-hal yang menimbulkan dorongan.

Dessler (1993) menyatakan bahwa orang-orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dengan cara tertentu yang dirasakan mengarah kepada perolehan ganjaran atau untuk mencapai hasil, motivasi dimulai dari kebutuhan dirasakan lalu kemudian menyebabkan usaha-usaha mencapai sasaran atau tujuan. Pendidikan

Maslow dalam Gibson (2003) mengembangkan teori motivasi yang dikenal dengan hirarki kebutuhan sebagai berikut : fisiologi, keselamatan dan ancaman, lingkungan atau kejadian, rasa memiliki (*belongness*), sosial dan cinta, harga diri (*esteems*), kebutuhan akan penghargaan orang lain, perwujudan diri (*self actualization*), kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi. Teori Maslow tersebut mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (*fisiologis*) sebelum mengarahkan kepada perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (*perwujudan diri*).

Dari beberapa definisi di atas dalam konteks motivasi karyawan, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kesadaran dari dalam diri seseorang yang menjadi kekuatan pendorong individu melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu suatu insentif.

Nitisemito (2006), mengemukakan pengertian pendisiplinan yaitu sebagai suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis atau tidak tertulis. Pendapat yang lain mengatakan bahwa disiplin

adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok/masyarakat berupa ketaatan- ketaatan yang ditetapkan pemerintah/etika, norma, kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu (Sinungan, 2005)

Simamora (2001:68) mengemukakan bahwa kedisiplinan meliputi: ketepatan dalam melakukan berbagai kegiatan, mematuhi aturan-aturan kerja yang ditetapkan, rajin dalam kehadiran, giat melakukan kerja sama antar karyawan dan konsisten atas berbagai kegiatan pekerjaan terpadu sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam setiap organisasi/perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Akan tetapi dalam kenyataan selalu menyatakan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk itu perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan yang mencakup disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar mentaati berbagai standart dan aturan sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan/pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan "*self discipline*" (disiplin diri) pada setiap karyawan tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standart itu sendiri bagi setiap karyawan dengan demikian dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran/penyimpangan dari standart yang ditentukan.

Komitmen kerja atau disebut komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada organisasi atau pekerjaan tertentu dan tujuannya, serta berminat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Porter dan Oldom (1990 :214) bahwa seseorang memiliki komitmen yang tinggi apabila memiliki 3 (tiga) aspek yaitu : 1) memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi; 2) bersedia berusaha untuk mencapai tujuan organisasi; 3) mempunyai kepercayaan dan nilai-nilai organisasi.

Mowday (1982:64) mendefinisikan komitmen kerja sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja. Sementara Mitchell (1982:136) memandang komitmen kerja sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup dan pekerjaan memberikan status bagi individu.

Penelitian Terdahulu

- Amiruddin (2003) dalam penelitiannya Pengaruh motivasi, kedisiplinan, dan sarana kerja terhadap kinerja pegawai pada BadanKepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel motivasi, kedisiplinan dan sarana kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kedisiplinan dan sarana kerja

berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo dan faktor yang paling dominan berpengaruh adalah variabel motivasi.

- *Iskandar* (2002) dalam penelitiannya Pengaruh Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Operasional pada Dinas Keindahan Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pendidikan, motivasi, disiplin serta sarana dan lingkungan kerja terhadap pengembangan pegawai pada Dinas Keindahan Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Keindahan Kota Makassar adalah variabel disiplin.
- *Syafriani* (2006) dalam penelitiannya Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Diklat terhadap Pengembangan Karir Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan diklat terhadap pengembangan karir pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bulukumba. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, komitmen organisasi dan diklat berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengembangan karir pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bulukumba dan faktor yang paling dominan berpengaruh

adalah variabel komitmen organisasi.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja adalah Motivasi, Disiplin kerja, dan Komitmen sebagai sumberdaya yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja dianggap sebagai variabel terikat (*dependent variable*) yang dipengaruhi oleh faktor variabel bebas yang harus diperhatikan, agar kinerja Pegawai tetap berjalan sesuai dengan pembinaan, arahan dan tujuan yang ingin dicapai.

- Hipotesis
 - Variabel Motivasi, Disiplin kerja, dan Komitmen merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Gowa.
 - Variabel Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Gowa.

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu cara yang obyektif dan sistematis untuk menemukan pemcahan terhadap masalah yang diajukan. Penelitian ini dipusatkan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Gowa. penelitian ini terdiri dari: motivasi, disiplin dan komitmen kerja, dan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Semua perhitungan dan analisa statistik dilakukan dengan SPSS *for Windows* versi 16.0.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yang berkaitan dengan penelitian ini adalah Observasi, Interview, Kuisioner dan Dokumentasi. Dalam penelitian dan pembahasan ini yang menjadi populasi adalah seluruh jumlah pegawai sebanyak 67 orang.

Adapun metode yang digunakan untuk menganalisis pokok permasalahan untuk mencapai pemecahan atas masalah yang dikemukakan sebelumnya adalah sebagai berikut:

- Analisis deskriptif mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Gowa.
- Analisis regresi linier berganda dengan rumus (Sudjana 1999: 47).

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_i$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Komitmen

b₀ = Konstan

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi (Parameter)

e_i = Faktor kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor – faktor yang diduga berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Gowa adalah Variabel Motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Komitmen (X₃) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Gowa.

Akan tetapi, diduga faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan

Umum Kabupaten Gowa adalah faktor Motivasi (X₁). Untuk menguji hipotesis yang diajukan maka digunakan analisis linear berganda.

Untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel bebas Motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Komitmen (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Gowa, maka dapat dilihat dari hasil parsial untuk masing – masing variabel pada $\alpha = 0,10$.

- Variabel Motivasi (X₁), berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas pekerjaan umum kabupaten Gowa. Hal ini ditunjukkan oleh (R) sebesar 0.833 dengan (R²) sebesar 0.6938 atau 69,38 %. dari analisis regresi linear berganda tersebut maka dapat dikatakan variabel ini mempunyai makna bahwa kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebagai akibat dari kenaikan Motivasi.
- Variabel Disiplin kerja (X₂), berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas pekerjaan umum kabupaten Gowa. Hal ini ditunjukkan oleh (R) sebesar 0.749 dengan (R²) sebesar 0,5610 atau 56,10 %. dari analisis regresi linear berganda tersebut maka dapat dikatakan variabel ini mempunyai makna bahwa kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebagai akibat dari kenaikan disiplin kerja.
- Variabel Komitmen kerja (X₃), berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas pekerjaan umum kabupaten Gowa. Hal ini ditunjukkan oleh (R) sebesar 0. 832 dengan (R²) sebesar 0.6922 atau 69,22 %. dari analisis regresi

linear berganda tersebut maka dapat dikatakan variabel ini mempunyai makna bahwa kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebagai akibat dari kenaikan komitmen kerja.

Dalam hasil uji pasial masing – masing variabel, maka hasil penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :

- Variabel Motivasi terhadap Kinerja pegawai Dinas pekerjaan umum kabupaten Gowa. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas pekerjaan umum kabupaten Gowa. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas pekerjaan umum kabupaten Gowa. Hal ini dapat diketahui apabila keseluruhan pegawai memiliki Motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan untuk kemajuan instansi, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik. Selain itu Motivasi pegawai pada Dinas pekerjaan umum kabupaten Gowa harus tetap diarahkan oleh pemimpin agar dapat bekerja untuk mencapai visi dan misi instansi, dan para pegawai pun telah bekerja dengan baik.
- Variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas pekerjaan umum kabupaten Gowa. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Dinas pekerjaan umum kabupaten Gowa. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai Dinas pekerjaan umum kabupaten Gowa. Hal ini dapat diketahui dari kinerja pegawai yang setiap tahunnya meningkat, yang dibuktikan dengan peningkatan disiplin kerja pegawai dalam segala kegiatan dan peningkatan tanggung jawab.

- Variabel Komitmen kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas pekerjaan umum kabupaten Gowa. Hasil analisis regresi linear berganda menyimpulkan bahwa variabel komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas pekerjaan umum kabupaten Gowa. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja pegawai Dinas pekerjaan umum kabupaten Gowa semakin baik dan dukungan yang diterima dari atasan, sehingga membuat pegawai tersebut berkinerja dengan baik.

SIMPULAN DAN SARAN

- **Simpulan**
 - Variabel Motivasi (X_1), berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten Gowa. Hal ini nampak dari pernyataan jawaban responden atas kuisisioner yang diedarkan dalam penelitian ini. Hal ini juga menunjukkan bahwa variabel

motivasi dapat dijadikan sebagai salah satu penunjang peningkatan kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten Gowa.

- Variabel Disiplin kerja (X_2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten Gowa. Hal ini nampak dari pernyataan jawaban responden atas kuisisioner yang diedarkan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini variabel Komitmen dinyatakan diterima karena dianggap mampu meningkatkan kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten Gowa.
- Variabel Komitmen kerja (X_3), berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten Gowa. Hal ini juga nampak dari pernyataan jawaban responden atas kuisisioner yang diedarkan dalam penelitian ini juga. Komitmen kerja juga mampu meningkatkan kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten Gowa.
- Variabel yang sangat berpengaruh dan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Gowa menurut responden adalah Variabel Motivasi.
- **Saran**
 - Variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang sangat signifikan

terhadap peningkatan kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten Gowa. Oleh karena itu, diharapkan lebih memperhatikan untuk variabel tersebut dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

- Variabel lain yang harus dipertimbangkan adalah Variabel Disiplin kerja dan Variabel Komitmen kerja yang juga mempunyai pengaruh yang berarti bagi peningkatan pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten Gowa. Oleh karena itu, dalam setiap pengambilan keputusan – keputusan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten Gowa juga layak untuk dipertimbangkan.
- Untuk memaksimalkan kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten Gowa maka keseluruhan variabel dapat dipergunakan sebagai dimensi kompetensi dalam upaya – upaya untuk peningkatan kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten Gowa.
- Selain faktor pengganggu, kiranya peneliti selanjutnya mampu menemukan kombinasi variabel baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, 2003. Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Sarana Kerja

- terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Wajo. *Tesis*, UMI Makassar, tidak dipublikasikan.
- Anonim, 2000. *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. LAN-RI, Jakarta.
- Anwar, Sayuti, 2000. *Ekonomi Sumberdaya Manusia dalam Tinjauan Kinerja Teori dan Kebijakan*. LP3ES, Jakarta.
- Dessler, Gary, 1993. *Manajemen Sumberdaya Manusia* Terjemahan Edisi Ketujuh. Erlangga, Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Yogyakarta, Edisi Pertama, Cetakan Keempat.
- Gomes. F. C, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Andi Yogyakarta.
- Handoko, H.T., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Rineka Cipta, Jakarta.
- Imran, 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Gunung Agung, Jakarta.
- Iskandar, 2002. Pengaruh Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Operasional pada Dinas Keindahan Kota Makassar. *Tesis*, UMI Makassar, Tidak dipublikasikan.
- Jaya, Ahmad, 2000. *Peningkatan Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung, Jakarta.
- Mangkunegara, A.P., 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama, Bandung.
- Marnin, Sani, 2006. *Kapabilitas Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi*. Pustaka Jaya, Jakarta.
- Mitchell TR., 1982. *People in Organization: In Introduction to Organization Behavior*. McGraw Hill Book Comp. Tokyo.
- Mowday, JR., 1982. *Human Resorce Management in Development Carrier*. Prentice Hall, Ohio University Press.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press, Bandung.
- Prawirosentono, S, 2002. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Randall, S. S & Susan E, Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*. Edisi 6. Jilid 1. Erlangga, Jakarta.

- Rivai, Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi pertama, cetakan kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ruky S, Achmad, 2006, *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, Cetakan Kedua, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Shuler, S, Randall and Jackson, E. Susan, 1997. *Human Resource Management (Positioning for 21)* Alih Bahasa: Abdul Rasyid dan Peter Remy Pasia. Cet. 1, Edisi 6. Jilid 2. Erlangga, Jakarta.
- Rivai, V., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Murni Kencana, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, S.P, 1992. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Bina Aksara, Jakarta.
- _____. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Edisi Ketiga. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sianipar, J. PG, 1990. *Tehnik-Tehnik Analisis Manajemen*. LAN-RI, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Stoner, Brush., 2005. *Development of Human Resource In Carrier of Job*. Published by Irwin Corp. California.
- Sulaiman, Sumarso, 1992. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Suwatno, Priansa Donni Juni, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Syafriani, 2006. Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Diklat terhadap Pengembangan Karir Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bulukumba. *Tesis*, UMI Makassar, tidak dipublikasikan.
- Wesley dan Yuki, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep dan Implementasi*. Alfabeta, Bandung.
- Yudono, Ananto dan Rakhmat, 2000. *Perencanaan Peningkatan Kinerja, Bahan Bacaan Program Magister Administrasi*, Kerjasama LAN-UNHAS, t.d.
- Yuniarsih Tjutju, dan Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan pertama, Alfabeta, Bandung
- Zainuddin, 2000, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Pustaka Raya, Jakarta. Yuniarsih Tjutju, dan Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan pertama, Alfabeta, Bandung