

ANALISIS STRATEGI PEMASARAN KELAPA HIBRIDA DI KECAMATAN LALABATA KABUPATEN SOPPENG

Puji Rahmah

*Dosen STIE Lamappapoleonro Soppeng
Jurusan Manajemen, STIE Lamappapoleonro Soppeng
e-mail : puji.rahma@stie.ypls.ac.id*

ABSTRAK

Pengembangan di sektor pertanian merupakan salah satu bagian dari program jangka panjang pemerintah, sehingga pemerintah terus berusaha menggalakkan usaha pertanian, diantaranya dengan menciptakan iklim usaha yang dapat menggugah dan menggairahkan partisipasi masyarakat, memicu lajunya pertumbuhan ekonomi dengan dukungan permodalan yang cukup. Salah satu jenis tanaman perkebunan rakyat yang bernilai jual ekonomis dan memiliki prospek yang bagus bila dikembangkan adalah kelapa Hibrida. Mengingat dewasa ini Kelapa Hibrida merupakan salah satu komoditi andalan kabupaten Soppeng di sektor industri dalam pertanian atau lebih dikenal dengan istilah Agrobisnis. Salah satu daerah yang paling menonjol dalam produksi dan pemasaran kelapa hibrida di kabupaten Soppeng adalah Kecamatan Lalabata dengan 4 (empat) daerah yang menjadi sentra penghasil kelapa hibrida. Dimana wilayah tersebut memiliki potensi pengembangan akan tetapi sistem pemasarannya masih belum optimal. Strategi pemasaran kelapa hibrida melalui bauran pemasaran yang lebih tepat, utamanya bauran distribusi karena semakin panjang saluran distribusi yang dipergunakan, maka akan semakin banyak biaya yang dibutuhkan sehingga menyebabkan akan semakin rendah harga yang dapat diperoleh para petani.

Kata kunci: Strategi, Pemasaran, Kelapa Hibrida.

ABSTRACT

Development in the agricultural sector is one part of the government's long-term program, so the government continues to encourage agricultural business, including by creating a business climate that can arouse and stimulate community participation, triggering the speed of economic growth with sufficient capital support. One type of smallholder plantations that have economic value and has good prospects when developed is Hybrid Coconut. Considering that today Hybrid Coconut is one of Soppeng regency's main commodities in the industrial sector in agriculture or better known as Agribusiness. One of the most prominent regions in the production and marketing of hybrid coconut in Soppeng district is the Lalabata District with 4 (four) regions which are the centers of producing hybrid coconut. Where the region has potential for development but the marketing system is still not optimal. the marketing strategy of hybrid coconut through a more appropriate marketing mix, especially the distribution mix because the longer the distribution channel is used, the more costs will be needed so that it will cause lower prices that can be obtained by farmers.

Keywords: Strategy, Marketing, Hybrid Coconut.

1. PENDAHULUAN

Majunya perekonomian suatu bangsa tentu saja harus mendapat dukungan berbagai sektor di pelosok wilayah, begitu pula halnya dengan negara Republik Indonesia yang dikenal dengan bangsa yang memiliki sumber daya alam yang berlimpah ruah, tinggal bagaimana pengelolaannya sehingga dapat diberdayakan. Pembangunan merupakan pembukaan untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan lahir dan bathin, oleh karena itu hasil-hasil pembangunan sejogjanya harus dapat dinikmati oleh segenap lapisan masyarakat. Hal ini berarti pembangunan itu harus dilaksanakan secara merata hingga ke pelosok pedesaan, dan untuk mencapai hal tersebut diperlukan

suasana dan kondisi kemasyarakatan yang sesuai dengan tujuan sebagaimana yang terdapat dalam Pembukaan UUD 1945.

Menyadari hal tersebut, Bangsa kita makin menggalakkan dan meningkatkan pembangunan diberbagai sektor kehidupan antara lain disektor pertanian, industri, pendidikan, pariwisata dan sebagainya.

Pembangunan disegala sektor tersebut bukan hanya tugas dan tanggung jawab pemerintah saja akan tetapi juga menjadi tugas dan tanggung jawab seluruh lapisan masyarakat, dengan kata lain, bahwa baik pemerintah maupun masyarakat kesemuanya merupakan subyek dan obyek pembangunan. Sehingga

dengan demikian suksesnya pembangunan nasional merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah dan masyarakat. Sehubungan dengan hal tersebut, maka apabila kita menginginkan suksesnya pembangunan, baik pembangunan regional/daerah, pembangunan sektoral, pembangunan perkotaan maupun pedesaan yang merupakan bagian integral dengan pembangunan nasional, tidak ada pilihan lain kecuali masyarakat harus menyambut baik dan berpartisipasi aktif dalam pembangunan.

Pengembangan di sektor pertanian merupakan salah satu bagian dari program jangka panjang pemerintah, sehingga pemerintah terus berusaha menggalakkan usaha pertanian, diantaranya dengan menciptakan iklim usaha yang dapat menggugah dan menggairahkan partisipasi masyarakat, memicu lajunya pertumbuhan ekonomi dengan dukungan permodalan yang cukup, keterampilan dan tingkat produktivitas yang tinggi dan dengan peningkatan sistem pemasaran yang handal.

Salah satu jenis tanaman perkebunan rakyat yang bernilai jual ekonomis dan memiliki prospek yang bagus bila dikembangkan adalah kelapa Hibrida Mengingat dewasa ini Kelapa Hibrida merupakan salah satu komoditi andalan kabupaten Soppeng di sektor industri dalam pertanian atau lebih dikenal dengan istilah Agrobisnis. Apabila Kelapa Hibrida ini dikelola dengan baik akan dapat meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Salah satu daerah yang paling menonjol dalam produksi dan pemasaran kelapa hibrida di kabupaten Soppeng adalah Kecamatan Lalabata dengan 4 (empat) daerah yang menjadi sentra penghasil kelapa hibrida yaitu : Kelurahan Botto, Kelurahan Lalabata Rilau, Desa Mattabulu, dan Desa Umpungeng. Dimana wilayah tersebut memiliki potensi pengembangan akan tetapi sistem pemasarannya masih belum optimal.

1.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana strategi pemasaran Kelapa Hibrida di Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng
2. Untuk mengetahui bagaimana Prospek Pemasaran Kelapa Hibrida di Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.

1.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan bagi pemerintah Kabupaten Soppeng, khususnya Dinas yang terkait dan Pemerintah di Kecamatan Lalabata dalam mengambil kebijakan Pengembangan industri dan pemasaran kelapahibrida dimasa yang akan datang.
2. Sebagai bahan acuan atau literatur untuk memperkaya wawasan dan khasanah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Pemasaran

Manajemen Pemasaran adalah proses perencanaan, pelaksanaan, konsepsi, penentuan harga, promosi dan distribusi ide-ide, barang dan jasa untuk menciptakan pertukaran yang memuaskan tujuan - tujuan individu dan tujuan organisasi. Sedangkan tugas dari Manajemen Pemasaran adalah mempengaruhi tingkat, waktu dan komposisi permintaan sedemikian rupa sehingga membantu organisasi mencapai tujuannya.

Pada saat sekarang ini orang lebih cenderung menggunakan istilah-istilah "Manajemen Pemasaran (*Marketing Management*)" dibandingkan menggunakan istilah "Pemasaran" olehnya itu beberapa ahli mengemukakan mengenai arti Manajemen Pemasaran yang kesemuanya mempunyai makna yang sama.

Phillip Kotler (1997 : 20) mengemukakan bahwa :

"Manajemen Pemasaran adalah analisis, perencanaan, implementasi dan pengawasan program-program yang direncanakan dengan tujuan untuk menimbulkan pertukaran yang diinginkan dengan pasar-pasar yang mencari tujuan guna mencapai sasaran-sasaran organisasi".

Jadi, Manajemen pemasaran ini merupakan perpaduan antara konsep pemasaran dengan konsep manajemen yang dilakukan suatu perusahaan didalam mencapai tujuan orientasinya. Namun dalam pembahasan, manajemen digambarkan sebagai konsep umum dan kemudian kita mengawinkannya dalam soal pemasaran, dengan dasar pemasaran, sebahagian dari organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan diperlukan dalam pengembangan perusahaan.

2.2. Pengertian Bauran Pemasaran

Kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Miller, Rankin and Neathey, 2001:59). Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Teknis atau Fungsional (*Technical/Functional Competency*) atau dapat juga disebut dengan istilah *Hard Skills/Hard Competency* (kompetensi keras). Kompetensi jenis ini bermula dan berkembang di Inggris dan banyak digunakan di Negara-negara Eropa dan di Negara-negara Commonwealth. Kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh si pemangku jabatan agar si pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik.

Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Perilaku (*Behavioural Competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah Kompetensi Lunak (*Soft skills/Soft competency*). Perlu diketahui di sini bahwa perilaku merupakan suatu tindakan (*action*) sehingga kompetensi perilaku akan teridentifikasi apabila seseorang memeragakannya dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya kompetensi menurut Spence Jr. dalam Ruky (2006:104) adalah "*an underlying characteristic of an individual that is casually related to cretarion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*" atau karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup aman dalam diri manusia.

2.3. Komponen Utama Kompetensi

Memiliki SDM adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola SDM berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Prihadi (2004:17) mengatakan bahwa komponen utama kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan.

Kemudian Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada empat komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, pengalaman, dan perilaku individu.

2.4. Motivasi

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai dengan memanfaatkan pegawai yang memberi manfaat kepada perusahaan. Maksud manfaat disini adalah tercapainya tujuan perusahaan. Ini berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku pegawai untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang sederhana dari motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Motivasi berasal dari motive atau bahasa latinnya, yaitu *movere*, yang berarti "mengerahkan". Liang Gie mendefinisikan dalam bukunya Samsuddin (2010:281) motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

2.5. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja

dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Nitisemito (2001) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

2.6. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007) "Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik".

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) "lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung".

Menurut Sarwono (2005) "Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya". Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Selanjutnya menurut Sarwono (2005) "Peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi dapat pula malah menurunkan prestasi kerja." Kenaikan suhu pada batas tertentu menimbulkan semangat yang merangsang prestasi kerja tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya pula prestasi kerja (Sarwono,2005). Menurut Robbins (2002) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan".

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2001) perusahaan hendaknya dapat

mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009), untuk menciptakan hubungan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu: 1) meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan 2) menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Menurut Sedarmayanti (2007), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah: 1) penerangan, 2) suhu udara, 3) sirkulasi udara, 4) ukuran ruang kerja, 5) tata letak ruang kerja, 6) privasi ruang kerja 7) kebersihan 8) suara bising, 9) penggunaan warna, 10) peralatan kantor, 11) keamanan kerja 11) musik ditempat kerja, 12) hubungan sesama rekan kerja dan 13) hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

2.7. Penilaian Kinerja

Kinerja adalah penentuan secara periodik keefektifan operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Mulyadi,2011:42). Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang amat penting bagi organisasi. Menurut Daft (2011:124) Penilaian kinerja (performance appraisal) merupakan proses pengamatan danpengevaluasian kinerja seorang pegawai, pencatatan penilaian, dan pemberian umpan balik pada pegawai, sedangkan menurut Mondy (2008:257) mendefenisikan penilaian kinerja sebagai suatu sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas karyawan, baik individu maupun tim.

Kata penilaian sering diartikan dengan kata *assessment*. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang

ditetapkan. Dengan demikian penilaian kinerja perusahaan (*companies performance assessment*) mengandung makna suatu proses atau sistem penilaian mengenai pelaksanaan kemampuan kerja suatu perusahaan (organisasi) berdasarkan standar tertentu. Sistem penilaian kinerja merupakan suatu mekanisme yang memperbaiki kemungkinan untuk perusahaan agar strategi yang dijalankan dapat berhasil (Anthony dan Govindarajan, 2005).

Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personel dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Penilaian kinerja digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya (*disfunctional behaviour*) dan untuk mendorong perilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta imbalan balik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik (Mulyadi, 2011).

3. METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif yaitu, pengukuran variabel-variabel penelitian dalam bentuk angka dan melakukan analisis dalam bentuk statistik. Pendekatan penelitian ini melalui beberapa tahapan yakni mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner untuk mengukur variabel kepemimpinan, kemampuan, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat, kemudian menganalisis data, dan pengujian hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Negeri Makassar.

3.2. Metode Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas

b. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang

diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.

c. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian

d. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian

3.3. Teknik Analisis Data

a. Statistic Deskriptif

Menurut Sekaran (2014:285) statistik deskriptif meliputi transformasi data mentah ke dalam bentuk yang akan memberi informasi untuk menjelaskan sekumpulan faktor dalam suatu situasi. Metode ini yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami dengan cara mendeskripsikan atau menguraikan data yang telah terkumpul dan selanjutnya menganalisis data dengan analisis yang diolah dengan program SPSS for Windows versi 21, yang mana analisis tersebut akan dibentuk kesimpulan. Menurut Abdurrahman dan Muhidin (2011: 149) analisis statistika deskriptif dalam penelitian kuantitatif, dilakukan untuk menjawab pertanyaan masalah yang mengarah kepada gambaran variabel yang diteliti, sehingga karakteristik yang dimiliki oleh data tersebut dan gambaran empiris tentang variabel yang diteliti dapat dipahami.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk untuk mengetahui apakah regresi yang dihasilkan adalah baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kompetensi dan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Negeri Makassar.

Adapun rumus regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + ei$$

Dimana :

Y	=	Kinerja pegawai
X ₁	=	Kompetensi
X ₂	=	Motivasi
X ₃	=	Lingkungan Kerja
a	=	Nilai konstanta
b ₁ ; b ₂ ; b ₃	=	Koefisien regresi
ei	=	Standar error

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97).

3.4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Menurut Sekaran (2014:121) populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil pada Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Negeri Makassar yang berjumlah 116 pegawai

b. Sampel

Menurut Singarimbun dan Sofian Effendi. (2002:5), sampel diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya. Dengan kata lain sampel adalah bagian dari populasi. Pengambilan sampel itu dimaksudkan sebagai representative dari seluruh populasi, sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Arikunto menjelaskan apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka dapat diambil 10-20% atau 20-30% sampel atau lebih. Oleh karena itu, mengacu pada pernyataan di atas, dikarenakan populasi dalam penelitian ini 116 orang, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 50% dari jumlah pegawai. Jumlah sampel yaitu 58 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi : analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari : nilai maksimal, minimal, mean, dan kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 58 orang pegawai yang bersatatus PNS pada Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas

Negeri Makassar yang dijadikan sebagai responden diperoleh karakteristik responden jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel berikut

Table 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Perempuan	17	29,31
Laki-Laki	41	70,69
Total	58	100

Pada tabel diatas terlihat lebih banyak pegawai yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 41 orang atau 70,69% dan berjenis kelamin perempuan 17 orang atau 29,31%. Berdasarkan jenis kelamin responden tersebut di atas memberikan gambaran bahwa terjadi perbedaan yang cukup besar antara yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan walaupun pihak universitas tidak membedakan jenis kelamin dalam bekerja sebab bagian ini bergerak dalam bidang pelayanan administrasi cuman kebetulan waktu lulus ujian penerimaan pegawai maupun pengangkatan pegawai honorer yang menjadi PNS lebih banyak pegawai berjenis kelamin laki-laki. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel berikut:

Table 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Kategori Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 30	1	1,72
30 – 40	19	32,76
41 – 50	20	34,48
> 50	18	31,03
Total	58	100

Pada tabel menunjukkan karakteristik responden menurut usia tertinggi berada pada rentang usia 30 tahun sampai 40 tahun sebanyak 19 orang atau 32,76 persen, 41 tahun sampai 50 tahun sebanyak 20 orang atau 34,48 persen dan responden rentang usia lebih dari 50 tahun sebanyak 18 orang atau 31,03. Bila dikaitkan dengan tahapan dalam siklus hidup, pada umur dibawah 30 tahun adalah masa awal dalam memulai bekerja, pada umur 30-40 tahun adalah masa kedewasaan untuk berkarier dengan baik. kemudian pada umur 41-50 tahun adalah masa puncak dalam karier seseorang dan

lebih dari 50 tahun adalah masa untuk mempersiapkan diri menghadapi pensiun seorang pegawai. Kondisi ini menunjukkan rentang usia seorang pegawai dilokasi penelitian yang paling berpotensi memberikan kinerja yang baik pada usia 30-40 dan 41-50 tahun dimana sudah cukup pengalaman, proses pembelajaran yang memadai, kematangan berfikir serta kondisi fisik energi yang masih memadai. Kondisi pada kinerja rendah yang terjadi dimana pada rentang usia awal meniti karir sebagai seorang pegawai yang masih membutuhkan tempaan pengalaman untuk bisa menjalankan dan mengembangkan kemampuan dalam meningkatkan kinerja.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel berikut :

Table 3. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 5	1	1,72
5 – 15	28	48,28
15 – 25	22	37,93
> 25	7	12,07
Total	58	100

Berdasarkan data yang dihimpun dari responden masa kerja tertinggi berada pada rentang usia 5 - 15 tahun sebanyak 28 orang atau 48,28 persen dan usia 15 - 25 tahun sebanyak 22 orang atau 37,93 persen, kondisi ini memperlihatkan masa kerja yang tinggi akan sangat menunjang terciptanya kinerja yang tinggi bagi seorang pegawai untuk dapat menjalankan dan mengembangkan kemampuannya yang memerlukan pengalaman kerja, dan kematangan berfikir. Masa kerja sangat mempengaruhi penguasaan rincian pekerjaan dari seorang pegawai, dimana responden dengan masa kerja yang lebih lama mempunyai pengalaman, kepercayaan diri dan penguasaan job description yang lebih baik. Kemampuan, pengetahuan, tanggung jawab dalam bertindak, berpikir serta pengambilan keputusan juga dipengaruhi oleh masa kerja, disamping usia pegawai.

b. Deskriptif Variabel

Analisis dilakukan dengan pengolahan data menggunakan SPSS for windows. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi di

tiap pertanyaan adalah 5 dan bobot terendah adalah Dengan jumlah responden sebanyak 82 orang :

$$\text{Range} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Range Skor}}$$

Keterangan :

Skor tertinggi : 5 x 58 = 290

Skor terendah : 1 x 58 = 52

Range skor : 5 Kategori

$$\text{Range} = \frac{290 - 52}{5} = 46.4$$

Sehingga range untuk hasil survey adalah

Tabel 4. Tabel Kategori Range Skor

Skor	Kategori
243.7 - 290.0	Sangat Baik
197.3 - 243.6	Baik
150.9 - 197.2	Cukup
104.5 - 150.8	Tidak Baik
58.0 - 104.4	Sangat Tidak Baik

4.2. Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Uji validitas dilakukan pada Pegawai Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Negeri Makassar dengan memberikan kuesioner kepada 58 orang responden.

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*Pearson Correlation*) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} melalui tahapan analisis.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validasi Kompetensi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompetensi 1	21.4310	7.618	.374	.800
Kompetensi 2	21.7759	7.756	.510	.767
Kompetensi 3	21.9655	7.402	.600	.750
Kompetensi 4	21.8966	7.954	.430	.781
Kompetensi 5	21.7759	6.809	.649	.738
Kompetensi 6	21.7759	7.510	.669	.742
Kompetensi 7	21.9655	7.999	.476	.773

Tabel 6. Hasil Uji Validasi Motivasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi 1	35.8793	14.178	.595	.839
Motivasi 2	35.8966	14.586	.532	.845
Motivasi 3	36.1379	14.507	.665	.834
Motivasi 4	36.1552	14.379	.701	.831
Motivasi 5	35.9828	14.930	.599	.839
Motivasi 6	36.0690	13.820	.646	.835
Motivasi 7	35.9310	15.644	.512	.846
Motivasi 8	35.6552	15.458	.628	.840
Motivasi 9	35.8793	15.511	.418	.853
Motivasi 10	35.9828	15.701	.412	.853
Motivasi 11	35.9483	16.050	.335	.858

Tabel 7. Hasil Uji Validasi Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Pegawai 1	22.5345	6.253	.714	.839
Kinerja Pegawai 2	22.6724	6.364	.662	.846
Kinerja Pegawai 3	22.5862	6.878	.561	.859
Kinerja Pegawai 4	22.6724	6.119	.665	.846
Kinerja Pegawai 5	22.6207	6.134	.644	.849
Kinerja Pegawai 6	22.5690	6.144	.632	.851
Kinerja Pegawai 7	22.5172	6.500	.627	.851

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh hasil pengujian instrumen dari setiap pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai validitas (r_{hitung}) lebih besar dari 0.2586 (r_{tabel}) dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.3. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah membahas pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Negeri Makassar.

a. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.460, nilai positif menunjukkan bahwa kompetensi searah dengan kinerja pegawai, bila pegawai memiliki kompetensi yang tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai begitupun sebaliknya. Nilai t_{hitung} 5.174 signifikan sebesar 0,000 artinya kompeten

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruh signifikan menunjukkan jika kompeten ditingkatkan akan berpengaruh secara berkesinambungan atau nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Variabel kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients* sebesar 0,500 yang paling besar diantara variabel lainnya yaitu motivasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner secara umum kompetensi pegawai pada Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Negeri Makassar berada pada kategori baik dengan rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 5.1 atau 8.9%; setuju sebanyak 28.3 atau 48.8%; netral sebanyak 22.9 atau 39.4%; tidak setuju sebanyak 1.6 atau 2.7%; sangat tidak setuju sebanyak 0.1 atau 0.2%. Dilihat dari rata-rata skor 210.7 berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata jawaban setiap butir pertanyaan 3.63. Hal ini memang sangat diperhatikan oleh pihak pimpinan dengan mendorong pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal keningkat yang lebih tinggi yang juga merupakan persyaratan untuk kenaikan kepangkatan, pelatihan juga diadakan namun masih kadang tidak tepat sasaran atau tidak sesuai kebutuhannya.

Nilai skor tertinggi pada pernyataan "Saya selalu siap membantu pegawai lain yang memerlukan bantuan" dengan nilai sebesar 232. Hal ini menunjukkan adanya keinginan pegawai untuk saling membantu satu sama lain. Nilai skor terendah pada pernyataan " Saya menghormati rekan-rekan kerja ditempat saya bekerja" dan "Dengan keterampilan, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik" dengan nilai sebesar 201. Hal ini harus menjadi perhatian dari pihak lembaga untuk lebih ditertibkan, walaupun masih dalam kategori baik namun kebiasaan banyak bercanda kadang menyebabkan penghormatan kepada pegawai yang lebih senior tanpa disadari terabaikan. Dengan keterampilan pegawai seharusnya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik namun karena adanya beberapa kebijakan yang diambil pimpinan memperlambat penyelesaian pekerjaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Dina Rande (2016) "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara" Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kompetensi ditentukan oleh motif (*motives*), sifat (*traits*), konsep diri (*self-concepts*), pengetahuan (*knowledge*), dan

keterampilan (*skills*)” berpengaruh positif signifikan terhadap semakin naik kompetensi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara

Dengan demikian secara empiris/teori pengaruh kompetensi terhadap kinerja dalam penelitian ini sejalan dengan teori kompetensi Spencer (2001) yang menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari pengetahuan, ketrampilan dan sikap. Smith dan Millership (2007) juga menyatakan bahwa kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan dan ketrampilan yang relevan dengan pekerjaan. Kompetensi adalah kapasitas untuk menangani suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan suatu standar yang telah ditetapkan. Kompetensi adalah kapasitas seseorang untuk menangani suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan satu standar yang telah ditetapkan. Disamping itu, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi mempengaruhi kinerja seseorang, yang berarti kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan dan ketrampilan yang mempengaruhi kinerja.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.177, nilai positif menunjukkan bahwa motivasi searah dengan kinerja pegawai, bila pegawai memiliki motivasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai begitupun sebaliknya. Nilai t_{hitung} 2.727 signifikan sebesar 0,009 artinya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruh signifikan menunjukkan jika motivasi ditingkatkan akan berpengaruh secara berkesinambungan atau nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner secara umum kompetensi pegawai pada Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Negeri Makassar berada pada kategori baik dengan rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 2.4 atau 4.1%; setuju sebanyak 31.3 atau 53.9%; netral sebanyak 22.9 atau 39.5%; tidak setuju sebanyak 1.5 atau 2.5%; sangat tidak setuju sebanyak 0.0 atau 0.0%. Dilihat dari rata-rata skor 208.5 berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata jawaban setiap butir pertanyaan 3.60. Hal ini memang sangat diperhatikan oleh pihak pimpinan dengan

mendorong pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal ketingkat yang lebih tinggi yang juga merupakan persyaratan untuk kenaikan kepangkatan, pelatihan juga diadakan namun masih kadang tidak tepat sasaran atau tidak sesuai kebutuhannya.

Nilai skor tertinggi pada pernyataan “Prestasi yang saya rasakan dapat bermanfaat dalam pekerjaan” dengan nilai sebesar 226. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran pegawai untuk meningkatkan prestasi akan bermanfaat dalam pekerjaan. Nilai skor terendah pada pernyataan “Organisasi memberikan pelatihan dalam mengembangkan diri” dengan nilai sebesar 197 berada pada kategori Cukup. Hal ini harus menjadi perhatian dari pihak lembaga untuk lebih ditingkatkan, pada dasarnya pelatihan dalam mengembangkan diri kadang dilakukan namun tidak tepat sasaran atau penunjukan pegawai yang ikut pelatihan tidak sesuai kebutuhannya. Pernyataan “Organisasi memberikan penghargaan pada pegawai yang berprestasi” juga memiliki nilai rendah sebesar 198 walaupun berada pada kategori Baik namun juga harus jadi perhatian lembaga karena aturan penghargaan (reward) dan hukuman (punishment) masih lemah dan cenderung diabaikan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Akbar Gunawan, Mentari Indria Cahya (2016) “Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten” Motivasi dengan dimensi Hirarki Kebutuhan Maslow berpengaruh positif signifikan terhadap semakin naik kompetensi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten. Aktualisasi diri merupakan indikator yang besar pengaruhnya terhadap motivasi pegawai.

Hal ini juga sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Abraham Maslow bahwa orang termotivasi melakukan pekerjaan adalah untuk memenuhi kebutuhan yang terdiri dari 5 jenjang kebutuhan (*hierarchy of needs*) yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri. Orang termotivasi melakukan pekerjaan terutama untuk memenuhi kebutuhan fisiologis kemudian mengarah kepada kebutuhan yang lebih tinggi.

Motivasi adalah pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat pegawai bersemangat dan disiplin merupakan suatu bentuk pelaksanaan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai

tersebut secara sukarela berusaha bekerja keras dan secara kooperatif dengan pegawai lain serta mampu meningkatkan produktivitas. Hasibuan (2005) menyatakan, motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dengan demikian, hasil tersebut di lapangan memperkuat secara empiris/teori pernyataan dikemukakan oleh Mangkunegara dan Munandar. Mangkunegara (2004) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja. Sedangkan Munandar (2001) mengatakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja, artinya orang yang mempunyai motivasi tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky. 2006. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Anthony dan Govindarajan. 2005. Management Control System, Edisi 11, Buku 2 penerjemah : F.X. Kurniawan Tjakrawala, dan Krista. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Armstrong, M. 1998. Performance Management. England : Clays, Ltd. St. Lvesple.
- Daft, Richard L. 2011. Era Baru Manajemen. Jakarta : Salemba Empat.

Darwinanti, 2008, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Perkebunan Nusantara III Deli Serdang- 2 Sei Karang, Sumatera Utara.

Fajar Al Siti dan Tri Heru. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing, edisi pertama, cetakan kedua, Yogyakarta, Penerbit : UPP STIM YKPN.

Hani, Handoko. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPF.

Handoko, Hany T. 1995. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPF.

Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, Manajemen Sumberdaya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai, cetakan pertama, edisi pertama, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Kuswadi. 2004. Cara Mengukur Kepuasan Karyawan. Jakarta: PT Elex Media.

Mathis, R.L, Jackson, J.H, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2001. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mangkunegara Anwar Prabu, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta.

Margono, 2004, Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta: PT Rineka Cipta.

Martoyo, Susilo 1992. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPF Yogyakarta.

Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Penerbit : Alfabeta. Bandung.

-
- Moekijat. 2010. Sumber Daya Manusia. cetakan kesembilan, Penerbit : Mandar Maju. Bandung.
- Mondy, R Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Mulyadi. 1997. Akuntansi Manajemen Keuangan (Konsep, Manfaat dan Rekayasa). Edisi Kedua. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Nitisemito, A.S. 2012. Manajemen Personalia dan Manajemen SDM. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Prihadi, S, 2004, Kinerja, Aspek Pengukuran, Penerbit : PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Robbins, P.S. 2001. Perilaku Organisasi. Penerbit : Index Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Samsuddin Sadili. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia: Bandung.
- Sedarmayanti, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedua, Penerbit : Mandar Maju, Bandung.
- Sekaran, Uma. 2014. Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Dalam Sugiyono, dan Hair. 1998(Ed.), Sumber data Edisi 4. Jakarta : Salemba Empat.
- Slamet Frengky, 2014, Dasar-Dasar Kewirausahaan, Teori dan Praktik, cetakan kedua,, Penerbit : Indeks, Jakarta.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta : C.V.Andi Offset.
- Spencer, Lyle M., David C. McClelland, Signe M Spencer, 1990, Competency. Assessment Method History and State of the Art, Hay/McBer Research Press,. Boston.
- Sudarmanto, 2009, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, cetakan pertama, Penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010 . Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeda.
- Sunyoto, Agus. 1991. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : STIE IPWI.
- Usmara. (2002). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta : Asmara Books.
- Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja.Edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers
-