

Pengaruh Kedisiplinan, Fasilitas Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Takalar

Suriyanti , Ellyas Yumte, Rosmawati, Hendra Suparman✉

1,2,3,4 Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Takalar 2) menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Takalar. 3) menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Takalar. 4) menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Takalar. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Takalar sebanyak 53 orang. Sampel yang diambil sebanyak 53 orang dengan menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui: wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 28

Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial variabel fasilitas kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Takalar, sedangkan variabel kedisiplinan berpengaruh tidak signifikan. Dari ketiga variabel independen, variabel fasilitas kerja yang dominan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Takalar.

Kata Kunci: Kinerja, Kedisiplinan, Fasilitas Kerja dan Insentif.

Copyright (c) 2022 Suriyanti

✉ Corresponding author :

Email Address : suriyanti.mangkona@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Berlakunya Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah atau Otonomi Daerah, dan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai pengganti Undang- Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian membawa konsekuensi logis bagi Pemerintah Daerah yaitu adanya tuntutan pemberdayaan aparatur dalam memberikan pelayanan masyarakat yang lebih profesional, transparan dan responsif. Kenyataan ini, menuntut setiap organisasi/perusahaan agar meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Sumber daya manusia merupakan unsur determinan dalam setiap organisasi atau perusahaan, sebab tanpa sumber daya manusia, tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Sumber daya manusia tidak saja dipandang sebagai unsur produksi tetapi juga

sebagai manusia yang memiliki emosi dan kepribadian yang dapat dijadikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan organisasi atau perusahaan. Menurut Kenichi Ohmae dalam Raka (2003:1), bahwa faktor manusia yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam proses transformasinya dari perusahaan yang buruk menjadi perusahaan

1

yang hebat. Hal senada dikemukakan Jeffrie Peiffer dalam Raka (2003:1) bahwa keberhasilan sangat ditentukan oleh cara sebuah perusahaan memperlakukan orang-orangnya.

Pergeseran peran sumber daya manusia dari sekedar pelengkap menjadi sumber daya manusia yang sudah memiliki peran strategis, memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi melalui orientasi fungsional. Hal ini berarti bahwa, bukan hanya pengawasan, pengarahan dan pengendalian saja yang diperlukan, akan tetapi sudah pada pengembangan, kreatifitas, fleksibilitas, dan manajemen kolektif (coordination).

Pada umumnya, setiap organisasi baik pemerintah maupun non pemerintah berusaha membenahi diri untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini dimaksudkan untuk menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif dan menuntut untuk memberikan suatu peningkatan kompetensi pegawai. Hal yang tidak mudah untuk dilakukan, karena akan diperhadapkan dengan berbagai tantangan dan kendala, dan hal tersebut harus dibenahi terlebih dahulu. Untuk itu, setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta harus berupaya untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusianya melalui pengembangan pendidikan formal maupun nonformal, meningkatkan keterampilan, mengikutsertakan dalam berbagai bentuk pelatihan, memotivasi mereka untuk menjaga kedisiplinan, serta perbaikan sistem upah dan fasilitas kerja pegawainya. Meningkatkan kualitas kedisiplinan juga bertujuan untuk menjadikan pegawai dalam suatu organisasi sebagai pegawai yang bertanggung jawab, mandiri, profesional dan mempunyai gairah kerja. Apabila unsur-unsur ini dapat diterapkan atau dimiliki oleh suatu institusi, akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini begitu penting, mengingat salah satu indikator organisasi/perusahaan itu baik yaitu dengan melihat kinerja dari orang-orang yang ada di dalamnya.

Pengertian kinerja menurut Muhlis (2005:27), adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Mangkunegara (2006:15), kinerja karyawan terdiri dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Faktor individu meliputi: kompensasi, kepercayaan, pengalaman, penghargaan dan sebagainya. Sedangkan faktor lingkungan organisasi meliputi tugas-tugas, wewenang, tanggungjawab, sistem pengendalian, kepemimpinan dan sebagainya. Selanjutnya konsep kinerja menurut Anwar (2000:2) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam

suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Pemberian kompensasi seperti fasilitas kerja dan insentif seringkali membuat organisasi harus berintrospeksi karena akan berakibat pada banyaknya pegawai yang bersikap tidak peduli lagi dengan lingkungan tempat kerjanya. Hal demikian tentu akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara internal dan bisa berefek kepada tidak maksimalnya pelayanan kepada masyarakat.

Sukirno (2004:297) berpendapat, insentif merupakan tambahan penghasilan di luar gaji pokok karyawan dan pemberian insentif atas kelebihan jam kerja (over time) merupakan tambahan penghasilan. Pemberian insentif dimaksudkan untuk lebih memotivasi atau mendorong karyawan dalam meningkatkan gairah kerja agar dapat bekerja lebih baik.

Faktor lain yang juga diyakini berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Takalar adalah fasilitas kerja. Suad Husnan (2002:187), mengemukakan bahwa "Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan". Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi/perusahaan akan sangat mendukung kinerja karyawan/pegawai dalam bekerja. Dengan adanya fasilitas kerja, dimaksudkan agar pekerjaan cepat terselesaikan dan produktivitas pegawai/karyawan bisa bertambah. Hal ini juga secara langsung bisa berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan yang ada di Kementerian Agama Kabupaten Takalar.

Selain Fasilitas kerja di atas, faktor kedisiplinan juga dianggap berpengaruh kepada kinerja pegawai. Menurut Martoyo (2007:253) bahwa

5

disiplin adalah kepatuhan atau ketaatan pada tata tertib. Dalam hal ini, disiplin mengandung keteraturan dan ketaatan. Sementara Mathis dan Jackson (2002:314) menyebutkan bahwa penerapan disiplin dipandang sebagai suatu modifikasi perilaku untuk pegawai bermasalah atau tidak produktif. Disiplin terbaik adalah disiplin diri karena sebagian orang memahami apa yang seharusnya dilakukan terhadap pekerjaannya. Disiplin waktu artinya bagaimana ia memahami waktu untuk digunakan pada pekerjaan yang dimaksud.

Disiplin kerja tidak hanya diarahkan pada ketaatan terhadap jam kerja, tetapi sekaligus kepada kemampuan pegawai untuk memenuhi tuntutan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan target yang ingin dicapai organisasi secara keseluruhan. Hal ini berarti pegawai harus mampu bekerja berdasarkan target individu dan target organisasi dengan sasaran utama pada tercapainya kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Takalar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, memiliki tanggung jawab yang cukup luas dan berat. Pelaksanaan

tugas dan fungsi tersebut menjadi suatu tantangan yang harus dihadapi dalam mengembangkan metode kerja yang semakin menuntut kemajuan dan persaingan. Sehingga kinerja yang ditunjukkan dari masing-masing karyawan harus mencerminkan usaha untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan organisasi. Perbaikan pada aspek kedisiplinan, fasilitas kerja serta insentif harus diupayakan agar pegawai dapat menjadi sumber daya manusia yang handal untuk mengawal visi-misi serta gerak dinamika kemajuan manajemen sumber daya manusia di Kementerian Agama Kabupaten Takalar. Pengembangan pada tiga faktor di atas akan mendorong pegawai untuk melakukan suatu tindakan, kegiatan atau pekerjaan yang bermanfaat terhadap dirinya dan organisasi. Pekerjaan itu dilakukan karena ada rangsangan dari luar dirinya. Rangsangan ini dapat berupa penghargaan dan pengakuan dari pihak lain. Pihak lain ini diantaranya adalah pimpinan dalam unit organisasi, teman sejawat, bawahan dan atau masyarakat luas. Pada dasarnya penghargaan dan atau pengakuan itu pasti menyenangkan bagi setiap orang. Penghargaan dan pengakuan itu menyenangkan karena pegawai yang melakukan pekerjaan tersebut selain sukses melaksanakannya dan juga memperoleh pengakuan dan terpenuhi kebutuhan hidupnya.

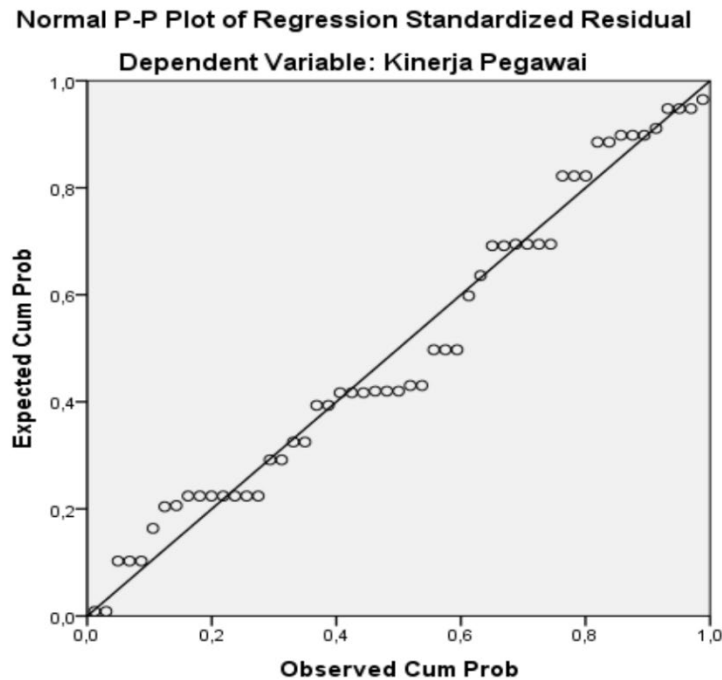
METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif (descriptive research) dan pendekatan eksplanatori (explanatory research). Pendekatan ini menggunakan pendekatan deskriptif, karena peneliti berusaha untuk menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan tabel, gambar dan grafik mengenai data yang telah diolah. Sedangkan pendekatan eksplanatory digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen (independend variables) terhadap variabel dependen (dependend variables). Adapun variabel independen (independend variables) dalam penelitian ini terdiri dari variabel Kedisiplinan (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan Insentif (X3). Sedangkan variabel dependen (dependend variables) adalah kinerja pegawai (Y). Menurut Sugiyono (2008:96) definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Takalar sebanyak 53 orang dengan metode analisis regresi linear berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, maka terlebih dahulu melakukan uji normalitas untuk melihat apakah model regresi yang digunakan memiliki residual yang terdistribusi secara normal pada suatu regresi. Uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 1 : Uji Normalisasi



Berdasarkan gambar 1 di atas, nampak sebaran data berada disekitar garis diagonal dan tidak ada yang terpencar jauh dari garis diagonal, sehingga asumsi normalitas pada scatter plot normal P- Plot dapat dipenuhi. Keberadaan Multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai VIF (Variance Inflation Factors) atau nilai toleransinya, yakni apabila nilai VIF < 10 atau secara kebalikannya dengan melihat nilai toleransinya > 0,1. Hasil perhitungan VIF atau toleransi yang dilakukan untuk regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1 . Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kedisiplinan	0,758	1,319
Fasilitas Kerja	0,615	1,625
Insentif	0,717	1,394

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 11 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF < 10 dan nilai toleransinya > 0,1. Data ini memperlihatkan bahwa indikasi keberadaan multikolinieritas pada persamaan yang dilakukan tidak terbukti atau tidak terdapat multikolinieritas dalam persamaan yang dilakukan atau terjadi antar variabel bebas dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi- asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh variabel independent terhadap

variabel dependent. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh, lewat pengujian secara koefisien determinasi dan uji parsial (uji-t).

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perolehan nilai R^2 dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	0,818 ^a	0,669	0,649	1,425

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,669. Angka koefisiensi determinasi ini menyatakan bahwa besarnya pengaruh variabel kedisiplinan, fasilitas kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Takalar sebesar 66,9% dan sisanya 33,1% menunjukkan pengaruh variabel lain yang tidak dievaluasi dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh kedisiplinan, fasilitas kerja dan insentif secara individu atau masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Takalar. Hasil Pengujiannya dapat dilihat melalui nilai t-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-11,571	2,821		- 4,102	0,000
Kedisiplinan	0,109	0,118	0,087	0,917	0,363
Fasilitas Kerja	1,000	0,186	0,563	5,374	0,000
Insentif	0,494	0,154	0,311	3,200	0,002

Hasil data uji parsial pada tabel 13 di atas dapat diketahui bahwa nilai t-hitung dan signifikansi/probabilitas dari variabel bebas tersebut, yakni variabel kedisiplinan dengan nilai t-hitung 0,917 dan nilai sig. 0,363, variabel fasilitas kerja dengan nilai t-hitung 5,374 dan nilai sig. 0,000 serta variabel insentif dengan nilai t-hitung 3,200 dan nilai sig. 0,002. Sedangkan pada tingkat kesalahan α 0,05 diperoleh t-tabel sebesar 1,676. Hal ini menunjukkan t-hitung dari variabel bebas tersebut lebih besar dari t-tabel atau nilai signifikansi/probabilitas lebih kecil dari α 0,05. Untuk variabel kedisiplinan dengan nilai t-hitung $0,917 < 1,676$ dan nilai signifikansinya $0,363 > 0,05$, variabel fasilitas kerja dengan t-hitung $5,374 > 1,676$ dan nilai signifikansinya $0,000 <$

0,05, variabel insentif dengan nilai t-hitung 3,200 > 1,676 dan nilai signifikansinya 0,002 < 0,05. Dengan berdasar pada hasil pengujian secara parsial (uji-t) di atas, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut :

1. Pengaruh antara variabel kedisiplinan terhadap variabel kinerja pegawai dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel dimana hasil olah data diperoleh nilai t-hitung (0,917) < t-tabel (1,676) dan memiliki nilai signifikansi 0,363 > 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh namun tidak signifikan, sehingga belum mampu meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak.
2. Pengaruh antara variabel fasilitas kerja terhadap variabel kinerja pegawai dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel dimana hasil olah data diperoleh nilai t-hitung (5,374) > t-tabel (1,676) dan memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.
3. Pengaruh antara variabel insentif terhadap variabel kinerja pegawai dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel dimana hasil olah data diperoleh nilai t-hitung (3,200) > t-tabel (1,676) dan memiliki nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.
4. Untuk melihat variabel yang paling dominan, dapat kita lihat nilai t- hitung terbesar dari nilai t-hitung variabel lainnya atau memiliki nilai signifikansi terkecil dimana variabel fasilitas kerja memperoleh nilai t- hitung (5,374) dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat pada penelitian ini diterima.

Adapun pembahasan mengenai pengaruh variabel kedisiplinan, fasilitas kerja, dan insentif terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Takalar akan diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kedisiplinan (X1) Terhadap Kinerja pegawai (Y) Berdasarkan hasil deskripsi variabel kedisiplinan di atas, maka indikator keempat mempunyai kontribusi yang paling kecil dalam pembentukan variabel kedisiplinan. Sekalipun kontribusinya paling kecil, namun efektivitas waktu kerja selaras dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan serta optimalnya waktu kerja. Sehingga perlu kiranya variabel tersebut mendapatkan perhatian dari pimpinan mengingat dengan tidak optimalnya waktu kerja berimplikasi pada tertundanya program kerja yang telah ditentukan. Hal yang sama juga bisa terjadi pada bagian pelayanan masyarakat dimana dengan tidak efektifnya penggunaan waktu kerja maka dapat mengakibatkan pelayan yang lambat. Hal

ini bisa mengakibatkan adanya persepsi yang tidak baik dari masyarakat yang selalu ingin mendapatkan pelayan yang terbaik. Adapun bagi pegawai yang tidak disiplin, pihak pimpinan sebaiknya memberikan sanksi sesuai tingkat kesalahannya agar dapat menjadi pembelajaran bagi pegawai tersebut di masa mendatang. Perbaikan pada semua indikator pembentuk kedisiplinan juga diperlukan agar kedepannya tingkat kedisiplinan pegawai secara keseluruhan bisa meningkat.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil deskripsi variabel fasilitas kerja di atas, maka indikator ketiga mempunyai kontribusi yang paling kecil dalam pembentukan variabel fasilitas kerja. Sekalipun kontribusinya paling kecil, namun fasilitas kerja yang ditata dengan benar sangat berkaitan dengan efektivitas waktu kerja dan kualitas pekerjaan. Penataan fasilitas yang kurang tepat akan mengakibatkan tidak fleksibelnya pegawai dalam mengatur pekerjaannya. Selain itu, penataan fasilitas yang kurang baik juga berefek pada psikologi pegawai. Pegawai bisa merasa tidak nyaman dengan keadaan sekitarnya baik itu dari segi keindahan maupun mobilitas kerja antar pegawai. Hal ini bisa mengakibatkan tidak maksimalnya pekerjaan dan terhambatnya tujuan-tujuan yang ditetapkan organisasi. Oleh karena itu penting kiranya pihak pimpinan memperhatikan indikator penataan fasilitas ini agar kedepannya kinerja pegawai akan bisa lebih baik lagi. Perbaikan pada semua indikator pembentuk fasilitas kerja juga diperlukan agar di masa mendatang faktor fasilitas kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Takalar secara keseluruhan.
3. Pengaruh Insentif (X3) Terhadap Kinerja Pegawai Hasil deskripsi frekuensi variabel insentif di atas menunjukkan bahwa indikator ketiga mempunyai kontribusi yang paling kecil dalam pembentukan variabel insentif. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian sosial insentif (seperti: melanjutkan pendidikan, pernikahan, meninggal dunia, umroh, haji atau sejenisnya) di Kementerian Agama Kabupaten Takalar masih rendah jika dibandingkan dengan pemberian jenis insentif yang lainnya. Adapun pemberian Insentif sosial ini penting guna memberikan keadilan bagi pegawai yang berprestasi atau bekerja melebihi standar yang ditetapkan agar kinerja mereka tetap baik. Pemberian sosial insentif juga merupakan metode dalam mendorong kinerja pegawai yang bekerja masih dibawah standar kerja. Walaupun memang, pemberian sosial insentif untuk organisasi pemerintah biasanya terkendala dengan sumber penganggarnya. Namun hal tersebut bisa diperbaiki dengan membuat ukuran prestasi kerja yang sistematis dan proporsional. Oleh karena itu, penting bagi pengambil kebijakan di Kementerian Agama Kabupaten takalar untuk mengevaluasi kembali konsep pemberian insentif yang ada di instansinya terutama pada indikator dengan proporsi terendah agar kedepannya kinerja pegawai bisa ditingkatkan lagi.

SIMPULAN

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja dan insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Takalar. Sedangkan satu variabel lainnya yaitu kedisiplinan, hasilnya berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada pada Kementerian Agama Kabupaten Takalar. Hasil temuan menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja merupakan yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Takalar.

Referensi :

- Ahyari, A. 1986. Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi. BPFE, Yogyakarta.
- Anwar, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta. Akdon dan Riduwan. 2005. Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika. Alfabeta, Bandung.
- Betris, M. 2002. The Performance and High Work by Human Resource. Published by Prentice Hall, Ohio University Press.
- Cardoso, Faustino, Gomes, 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Edisi Ke Dua). Penerbit CV Andi, Yogyakarta.
- Dessler, G. 2005. Human Resource Management, Thent Edition. Prentice Hall, New Jersey.
- Dessler, G. 1997. Human Resource Management, Eight Edition. Prentice Hall, New Jersey.
- Dale, T. 2002. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, cetakan kelima. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Danim, Sudarwan. 1995. Transformasi Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Dharma, A. 2001. Manajemen Supervisi. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- David. 2000. Management In Human Resource. Liboard Press, Mexico University.
- Davis, K. Dan Newstrom, J. 1985. Perilaku Dalam Organisasi, Jilid I, Edisi 7. Erlangga, Jakarta.
- Djojowiriono, S. 2005. Manajemen Konstruksi. Biro Penerbit KMTS FT UGM, Yogyakarta. 99
- Faisal, A. M. 2005. Dasar-dasar Manajemen Keuangan, Edisi Kedua, Cetakan Kelima. Penerbitan Universitas Muhammadiyah, Malang.
- Fathoni, A. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta.
- Gaspersz, Vincent. 1998. Manajemen Produksi Total, Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gibson, James L., et.al. (2007). Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses, Terjemahan: Djoerban Wahid. Erlangga, Jakarta.
- Griffin, Ricky W. 2004. Manajemen; edisi ketujuh jilid 2. Erlangga, Jakarta.
- Heidjrachman R. dan S. Husnan. 2002. Manajemen Personalialia, Edisi 4. Pustaka Binawan Presindo FE UGM, Yogyakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 1984. Manajemen Personalialia. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2002. Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, (edisi revisi). Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Sumber Daya Manusia, (edisi revisi). Bumi Aksara, Jakarta.

- Hadari, Nawawi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press, Jakarta
- 100
- <http://sulsel.kemenag.go.id/index.php>, diakses 8 Desember 2015.
- Kasim, Haryadi. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Makassar*. Tesis tidak dipublikasikan, Pascasarjana, UMI, Makassar.
- Mangkunegara, A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, A. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. P. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedua*. Rafika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Muhlis, Sudarman. 2005. *Kinerja Dan Penilaian Kinerja SDM*. Penerbit Intan Pariwara, Jakarta.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2002. *Human Resource Management*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2009. *Human Resource Management*. Salemba Empat, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. BPFE, Yogyakarta.
- Nitiseminoto, A. S. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Utama Grafiti, Jakarta.
- Nitiseminoto, A. S. 2002. *Manajemen Personalialia, (Edisi Revisi)*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2009. *Manajemen Produktivitas*. PT. Bumi Angkasa, Jakarta.
- 101
- Reza, A. R. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi Universitas Diponegoro.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Prehallindo, Jakarta.
- Rahmatiah, 2010. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Sinjai*. Tesis tidak dipublikasikan, Pascasarjana, UMI, Makassar.
- Raka, Gede, 2003. *Peran Idealisme, Karakter, dan Komunitas Dalam Transformasi Institusi*. Departemen Teknik Industri. Institut Teknologi Bandung, Bandung.
- Ruddin, Suriati. 2012. *Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, Dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang*. Tesis tidak dipublikasikan, Pascasarjana, UMI, Makassar.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Rivai, V. dan Sagala, E. J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, V. dan Sagala, E. J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; dari teori ke praktek*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, V. Ramly, M. Mutis, T. dan Arafah, W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; dari teori ke praktek, (Edisi Ketiga)*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, S. P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Edisi Ke Dua)*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soetjipto, B. W. 2002. *Paradigma Baru Sumber Daya Manusia*. Amara Books, Yogyakarta.
- 102
- Sugiyono, 2004. *Statistik Untuk Penelitian, (Cet. Ke Dua)*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Sofyan Syafri, 2001. *Manajemen Kontemporer*. Edisi Pertama. Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sumego, 2001. *Motivasi dalam Sumber Daya*. PT.Grafindo Persada, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Kencana, Bandung.

- Sukirno, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti, 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja; Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya, Cetakan Ketiga. Mandar Maju, Bandung.
- Suharni, 2012. Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja, Penghargaan Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Transporindo Agung Sejahtera Makassar. Tesis tidak dipublikasikan, Pascasarjana, UMI, Makassar.
- Tongo-Tongo, Y. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. Tesis tidak dipublikasikan, Pascasarjana, UMI, Makassar.
- Trisnawati, Erni, Sule. 2006. Pengantar Manajemen, (Cet. Ke Dua). Penerbit Prenada Media, Jakarta.
- Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi. CV. Pustaka Setia, Bandung.
- 103
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Widiyanti, N. dan Sunindhia, Y.W. 1987. Labor Management. Bina Aksara, Jakarta.
- Zamiluddin, Laode. 2012. Pengaruh Pendidikan, Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Makassar. Tesis tidak dipublikasikan, Pascasarjana, UMI, Makassar.