

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar

Suriyanti, Latif Muhammad Abduh, Muhammad Ibnu Hasyim, Firly Juanita Surahman, Puji Sabriani Putri ✉

1,2,3,4,5,6 Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) Untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Makassar; dan 2) Untuk menganalisis variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Makassar yaitu sebanyak 83 orang. Penelitian ini menggunakan sampel yaitu seluruh populasi sebanyak 83 orang (metode sensus). Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, dan regresi linier berganda dengan menggunakan Program SPSS versi 28. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara bersama-sama maupun secara individu variabel variabel motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, karena mempunyai angka beta atau standardized coefficient lebih besar daripada variabel lainnya.

Kata Kunci: *Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja*

Abstract

The objectives of this study are to: 1) To analyze the influence of motivation, competence and work environment on the performance of employees of the Makassar City Office of Transportation, Communication and Informatics; and 2) To analyze the dominant variables affecting the performance of employees of the Makassar City Office of Transportation, Communication and Information Technology. The data used are primary data and secondary data. The population in this study is all civil servants of the Makassar City Transportation, Communication and Information Office, which is 83 people. This study used a sample of the entire population of 83 people (census method). The data analysis method uses descriptive statistical analysis, and multiple linear regression using SPSS Program version 28. The results showed that both together and individually the variables of motivation, competence, and work environment variables had a positive and significant effect on employee performance at the Makassar City Transportation, Communication and Information Office. The motivation variable has a dominant influence on employee performance at the Makassar City Transportation, Communication and Information Office, because it has a beta number or standardized coefficient greater than other variables.

Keywords: *Motivation, Competence, Work Environment*

PENDAHULUAN

Pelayanan publik dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan tuntutan kepada pemerintah dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil. Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, pegawai negeri sipil dituntut tanggung jawab yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan publik biasanya diselenggarakan oleh pemerintah, baik pemerintah pusat maupun daerah. Kuatnya tuntutan masyarakat akan pelayanan yang lebih baik memaksa berbagai instansi pemerintah untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai. Adapun yang menjadi dasar mengenai kinerja pegawai negeri sipil sebagaimana tercantum dalam PP No. 46 Tahun 2011.

Pegawai kantor dinas perhubungan, komunikasi dan informatika yang merupakan objek dari penelitian ini otomatis apa yang menjadi peraturan pemerintah khususnya mengenai kinerja pegawai menjadi acuan dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan hasil kerja atau kinerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Khususnya mengenai perilaku kerja pada pegawai kantor dinas perhubungan komunikasi dan informatika sering terjadi, 1) Kekeliruan membuat laporan keuangan, 2) Lamanya waktu pengurusan buku KIR dan surat izin trayek atau tidak sesuai dengan waktu yang dijanjikan, 3) Lambatnya penanganan Traffic light yang mengalami kerusakan, serta marka jalan yang mengalami kekaburan. Perilaku-perilaku kerja tersebut tentunya akan memberikan dampak negatif bukan hanya kepada pegawai dan instansi pemerintah tersebut tetapi juga akan berdampak pada masyarakat.

Pengembangan sumberdaya manusia dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil sebagai sumberdaya pembangunan serta pelaku pembangunan, harus memiliki etos kerja yang produktif, keterampilan, kreativitas, disiplin dan profesionalisme, serta mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan pula dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka dan masyarakat luas. Dengan demikian peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi tuntutan yang sangat mendesak, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Pegawai kantor dinas perhubungan, komunikasi dan informatika tidak terlepas dari berbagai tuntutan masyarakat. Karenanya dibutuhkan kinerja yang optimal guna memenuhi tuntutan-tuntutan tersebut yang merupakan tanggung jawab para pegawai. Untuk menyelesaikan masalah ini tentunya kita membutuhkan manajemen sumberdaya manusia yaitu bagaimana kita mengelola sumber daya manusia sehingga dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan,

yang tentunya akan dapat menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dimasyarakat.

Kinerja merupakan hasil kerja kongkrit yang dapat diamati dan dapat diukur (Rivai dan Ella Jauvani,2009), yang tentunya terdapat faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah motivasi, lingkungan kerja, pendidikan, kepemimpinan, budaya organisasi dan lain- lain. Disinilah dibutuhkan peranan manajemen atau pimpinan untuk memberikan kebijakan atau menentukan strategi atau cara dalam meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selain visi dan misi suatu organisasi tentunya juga mempunyai tujuan, demikianpun pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika, tujuannya yang merupakan tugas dari instansi tersebut yaitu: Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi yang Berkelanjutan Melalui Optimalisasi Pelayanan Sektor Transportasi, Komunikasi dan Informatika yang Tertib, Aman, Selamat, Berkelanjutan dan Terintegrasi.

Untuk mewujudkan apa yang menjadi tujuan pada kantor dinas perhubungan, komunikasi dan informatika Kota Makassar, tentu saja dibutuhkan tenaga kerja atau pegawai yang berkwalitas baik dalam bentuk ketrampilan maupun pengetahuan, yang pastinya akan memberikan dampak kinerja yang diharapkan. Banyak hal yang dapat dilakukan dalam rangka mewujudkan kinerja pegawai yang diharapkan salah satunya yaitu memberikan motivasi dan kompetensi atau kemampuan yang berkwalitas serta lingkungan kerja yang kondusif. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang di dorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Bentuk motivasi yang dapat diberikan bisa dalam bentuk materil contohnya gaji atau upah, bonus, sarana dan prasarana dan lain-lain, dan dalam bentuk bukan meteri contohnya promosi jabatan, hubungan kerja yang kondusif dan lain-lain.

Selain motivasi, kompetensi merupakan hal yang tidak bisa diabaikan, karena kompetensi adalah salah satu faktor untuk mendapatkan kinerja karyawan perusahaan atau pegawai di suatu instansi pemerintah sesuai yang diharapkan. Pada konteks manajemen sumberdaya manusia istilah kompetensi mengacu pada atribut/ karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya (Rivai dan Ella Jauvani, 2009). Dari defenisi diatas dapat kita lihat betapa pentingnya kompetensi dalam menciptakan kenerja yang diharapkan.

Masih banyak organisasi dimana kinerja karyawan atau pegawai dibawah dari standar-standar yang telah ditentukan. Dan salah satu penyebabnya adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, misalnya suhu udara yang panas, bising, ruangan yang sempit dan tidak beraturan, hubungan kerja yang kurang baik dan lain-lain.Masalah- masalah tersebut merupakan tanggung jawab daripada

pimpinan organisasi yang harus diperhatikan, demi menciptakan hasil yang optimal dari karyawan atau pegawai.

Berdasarkan uraian realitas-realitas dan teori-teori diatas maka judul dari penelitian ini adalah Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

METODOLOGI

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan metode regresi, yang mana sebelumnya variabel-variabel tersebut dideskriptifkan terlebih dahulu. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei untuk mengumpulkan data mengenai faktor-faktor terkait dengan variabel penelitian, melalui penelitian lapang. Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Makassar yaitu sebanyak 83 orang. Menurut Arikunto (1998) bahwa apabila subjeknya atau jumlah populasinya kurang dari 100, lebih baik semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini tidak menggunakan sampel tapi seluruh populasi yaitu sebanyak 83 orang (metode sensus). Untuk mengolah data hasil penelitian tersebut, maka penulis menggunakan metode analisis sebagai berikut: Analisis deskriptif, yaitu digunakan untuk menguraikan secara deskriptif karakteristik responden dan variabel-variabel penelitian melalui distribusi frekuensi, rata-rata dan persentase. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian secara serempak bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Makassar dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 1. Pengujian secara Serempak (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5752.508	3	1917.503	58.810	.000 ^b
	Residual	2575.781	79	32.605		
	Total	8328.289	82			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Data pada Tabel 13 menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh adalah 58,810 sedangkan F-tabel (df1=3; df2=79; $\alpha = 0,05$) diperoleh 2,72 dengan tingkat

signifikansi 0,000. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau 58,81 > 2,72 yang berarti berpengaruh signifikan pada tingkat alpha yang sangat kecil (0%). Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara serempak variabel motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Oleh karena itu, hipotesis pertama penelitian ini diterima. Selanjutnya untuk mengetahui besar pengaruh secara simultan variabel motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Makassar digunakan koefisien determinasi (R^2). Adapun perolehan nilai R^2 dapat dilihat pada Tabel 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.691	.679	5.710

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian determinasi tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,691. Angka koefisien determinasi ini menyatakan kontribusi pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Makassar adalah sebesar 0,691, sedangkan sisanya sebesar 30,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Hasil pengujiannya dapat dilihat melalui nilai t-hitungnya, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.174	.426		2.755	.083
	X1	.362	.105	.351	3.445	.001
	X2	.317	.099	.296	3.175	.002
	X3	.283	.123	.263	2.292	.025

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada Tabel 14 menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung > t-tabel yakni 2,000 atau 2 diperoleh dari (df2=79 dan $\alpha=0,05$) dan juga dapat diketahui melalui tingkat signifikansinya dimana pada kolom sig./probabilitas pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi < 0,05 yaitu variabel

motivasi dengan t -hitung $3,445 > 2$ atau signifikansi $0,001 < 0,05$ (berpengaruh signifikan), variabel kompetensi dengan t -hitung $3,175 > 2$ atau signifikansi $0,002 < 0,05$ (berpengaruh signifikan), dan variabel lingkungan kerja dengan t -hitung $2,292 > 2$ atau signifikansi $0,025 < 0,05$ (berpengaruh signifikan). Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja, baik secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (individu) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, dan di antara ketiga variabel bebas tersebut yang paling dominan berpengaruh signifikan adalah variabel motivasi.

Adapun pembahasan mengenai pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, akan diuraikan berikut ini.

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Motivasi adalah dorongan upaya dan keinginan didalam diri setiap pegawai untuk mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan prilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan lingkup pekerjaannya. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara motivasi dengan kinerja pegawai, dalam arti jika terjadi peningkatan motivasi maka kinerja pegawai juga cenderung akan meningkat. Besarnya pengaruh motivasi sangat ditentukan oleh peran indikator yang membentuknya, yakni: : a) rasa tanggung jawab atas tugas, b) menyenangkan pekerjaan yang menantang, c) kebutuhan akan keamanan dan keselamatan kerja, d) Pengakuan atau prestasi kerja, Peluang untuk berkarir. Hal ini berarti motivasi sangat ditentukan oleh kelima indikator tersebut, sehingga indikator tersebut perlu terus diefektifkan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Indikator variabel motivasi pegawai yang paling besar rata-ratanya ialah indikator rasa tanggung jawab atas tugas sebesar 95,66% yang berarti indikator tersebut paling besar kontribusinya dalam pembentukan variabel motivasi pegawai. Selanjutnya diikuti indikator menyenangkan pekerjaan yang menantang sebesar 93,25, indikator kebutuhan akan keamanan dan keselamatan kerja sebesar 93,13, dan indikator peluang untuk berkarir sebesar 91,93. Sedangkan indikator yang paling kecil rata-ratanya ialah indikator pengakuan atas prestasi kerja dengan rata-rata 89,76. Sekalipun kontribusinya paling kecil, tidak berarti pengakuan atas prestasi kerja dapat diabaikan. Oleh karena itu, indikator yang masih memberikan nilai rata-rata relatif rendah perlu diberdayakan agar motivasi dapat dipertahankan atau lebih ditingkatkan guna mendukung peningkatan kinerja pegawai di masa akan datang. Meskipun demikian, dari hasil uji validitas maupun reliabilitas menunjukkan nilai r -hitung $> r$ tabel yang

berarti setiap butir pernyataan dari variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kompetensi adalah suatu kegiatan organisasi yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap, dan tingkah laku dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara kompetensi dengan kinerja pegawai, dalam arti jika terjadi peningkatan kompetensi maka kinerja pegawai juga cenderung akan meningkat. Besarnya pengaruh variabel kompetensi sangat ditentukan oleh peran indikator yang membentuknya, yakni: a) pengetahuan atas tugas atau pekerjaan, b) keterampilan melaksanakan tugas, c) sikap atau perilaku dalam bekerja, dan d) pengalaman kerja. Hal ini berarti kompetensi sangat ditentukan oleh keempat indikator tersebut, sehingga indikator tersebut perlu terus diefektifkan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Indikator variabel kompetensi pegawai yang paling besar rata-ratanya ialah indikator pengetahuan atas tugas/pekerjaan sebesar 91,63 yang berarti indikator tersebut paling besar kontribusinya dalam pembentukan variabel kompetensi pegawai. Selanjutnya diikuti indikator keterampilan melaksanakan tugas sebesar 91,34, dan indikator pengalaman kerja sebesar 89,81. Sedangkan indikator yang paling kecil rata-ratanya ialah indikator sikap atau perilaku dalam bekerja dengan rata-rata 89,35. Sekalipun kontribusinya paling kecil, tidak berarti sikap atau perilaku dalam bekerja dapat diabaikan. Oleh karena itu, indikator yang memberikan nilai rata-rata relatif rendah perlu diberdayakan secara maksimal agar kompetensi dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai di masa akan datang. Meskipun demikian, dari hasil uji validitas maupun reliabilitas menunjukkan nilai r -hitung $>$ r tabel yang berarti setiap butir
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Lingkungan kerja adalah kondisi yang berlangsung selama pegawai bekerja di kantor termasuk suasana dan kenyamanan dalam bekerja dan keharmonisan antar pegawai. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, dalam arti jika kondisi lingkungan kerja kondusif dan memadai, maka kinerja pegawai juga cenderung akan meningkat. Besarnya pengaruh lingkungan kerja sangat ditentukan oleh peran indikator yang membentuknya, yakni: 1) Tersedianya fasilitas kerja; 2) Kenyamanan dalam

bekerja; 3) Kebersihan kantor; 4) keamanan dalam bekerja; dan 5) keharmonisan antar pegawai. Hal ini berarti lingkungan kerja sangat ditentukan oleh kelima indikator tersebut, sehingga indikator tersebut perlu terus diefektifkan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Indikator variabel lingkungan kerja yang paling besar rata-ratanya ialah indikator suhu udara dalam ruang kerja dan indikator jaminan privasi ruang kerja masing-masing sebesar 94,46 yang berarti kedua indikator tersebut paling besar kontribusinya dalam pembentukan variabel lingkungan kerja. Selanjutnya diikuti indikator pencahayaan di ruang kerja sebesar 92,95, indikator hubungan dengan rekan kerja sebesar 92,71, indikator pengaturan tata letak dari ruang kerja sebesar 90,06, indikator kebisingan di sekitar tempat kerja sebesar 89,46, dan indikator sirkulasi udara ditempat kerja sebesar.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Dengan demikian, hipotesis pertama penelitian diterima. Dari ketiga variabel bebas yang digunakan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, ternyata variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, karena mempunyai angka beta atau *standardized coefficient* lebih besar daripada variabel lainnya. Dengan demikian, hipotesis kedua penelitian ini diterima.

Referensi :

- Alimin, Shadik, 2004. *Pengembangan Diri Menuju Kompetensi Optimal*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Alwi, Syafaruddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Anwar, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Muh, 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju, Bandung.
- Davis, Keith and Newstrom J.W, 2005. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid I dan II Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjem Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Donald, Mc., Thomas, 2007. *Competence of Personal in Prospective Theories*. <http://www.jurnalhumanresourcemanagement.com.id>.
- Fakiha. R., 2012. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan*. Tesis. Program Pasca sarjana Universitas Muslim Indonesia (Tidak Dipublikasikan).
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Kelima, Andi Offset, Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea Parulian. 2008, *Kompetensi Plus Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang dinamis*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Ketujuhbelas, BPFE, Yogyakarta.puluh, Jakarta, Penerbit Salemba