

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA BANDUNG

Sri Nur Agustini Sukmawaty
Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung
Srinuragustini@asmkencana.ac.id

Novieta Irawatie
Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung
irawati2021@asmkencana.ac.id

Abstrak

Masalah utama yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung, yang diduga dipengaruhi oleh faktor Motivasi dan Kompensasi kerja pegawai. Seberapa besar pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung, baik secara simultan maupun parsial.

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Kompensasi, Motivasi dan Kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung, serta pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara simultan maupun parsial.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung sebanyak 69 orang. Data dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data tersebut didapatkan dari jawaban responden terhadap kuesioner yang penulis sebar.

Hasil analisa data yang telah penulis lakukan, maka didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi dan Kompensasi kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. Kinerja pegawai pegawai sebesar 85,90% dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja serta kompensasi dan sisanya 14,10% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada studi ini.

Kata Kunci : motivasi, kompensasi, kinerja pegawai

Abstract

The main problem that will be studied in this research is Employee Performance On Public Works Department Bandung, which allegedly influenced by motivation factor and work compensation of employees. How much influence Motivation and Compensation on Employee Performance On Public Works Department Bandung, either simultaneously or partially.

The purpose of the authors to conduct this research is to know and analyze the Compensation, Motivation and Employee Performance On Public Works Department Bandung, and the influence of both independent variables to the dependent variable either simultaneously or partially.

The method used in this research is method with descriptive and verification approach. Respondents in this study are Civil Servants at the Public Works Department of Bandung as many as 69 people. The data in this study is the primary data, where the

data obtained from respondents' answers to the questionnaires that the author distributed.

The result of data analysis which has writer do, hence got result that there are significant influence from motivation and work compensation either simultant or partially to satisfaction of employee of Bandung Public Works Department. Employee employee performance equal to 85,90% influenced by work motivation variable and also compensation and the rest 14,10% influenced by other factor not examined in this study.

Keywords: motivation, compensation, employee performance

Pendahuluan

Berdasarkan peninjauan awal yang penulis lakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung, penulis melihat adanya indikasi rendahnya kualitas pelayanan penanganan keluhan masyarakat yang berkaitan dengan fungsi dan tugas pokok instansi. Ini terlihat dari masih belum tercapainya kualitas pelayanan yang telah ditargetkan selama kuartal pertama tahun 2017, dimana dari program yang sudah direncanakan belum mencapai target secara keseluruhan.

Rendahnya kualitas pelayanan yang merupakan pelaksanaan fungsi dan tugas pokok tersebut diduga secara dominan dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan motivasi kerja pegawai, (Manullang, 2010:35). Dalam pengamatan penulis, pelayanan yang diberikan oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung belum berjalan sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang dan peraturan pemerintah Daerah. Masih banyak kegagalan dan permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung dalam memberikan layanannya kepada pegawai. Adanya permasalahan-permasalahan dalam pelayanan baik administrasi maupun teknis kebinamargaan dan pengairan di Kota Bandung yang diselenggarakan oleh Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung terlihat dari indikasi sebagai berikut : Pendelegasian dari atas belum maksimal

Belum memadainya persyaratan dalam rangka pelaksanaan pelayanan

administrasi dan bimbingan teknis, seperti bagaimana prosedur yang harus dilalui, apa saja kegiatannya dan lain sebagainya, semua itu belum dijelaskan dalam standar operasional.

Belum optimalnya sosialisasi pelayanan administrasi dan bimbingan teknis kepada pegawai

Masih rendahnya mental dan *attitude* pegawai pemerintah dalam melayani kurangnya intensitas pelatihan pegawai dalam rangka pemberian pelayanan administrasi dan bimbingan teknis.

Belum optimalnya pelayanan administrasi dan bimbingan teknis di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung tersebut diduga secara dominan dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja pegawai dan kompensasi.

Pembinaan yang diberikan kepada pegawai masih belum matang, sehingga dalam bekerja pegawai masih banyak yang belum mengerti apa yang harus mereka kerjakan. Sehingga pegawai tidak paham dengan birokrasi yang ada di pemerintahan. Pembinaan yang diberikan kepada pegawai belum maksimal, sehingga dalam melakukan tugas yang diberikan atasan, pegawai masih banyak yang canggung. Rendahnya pembinaan ini terlihat dari gejala sebagai berikut Pegawai masih banyak yang tidak paham dengan job desk yang diberikan kepada mereka. Masih banyak pegawai yang tidak menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Masih banyak pegawai yang lempar tanggung jawab kepada rekan kerja yang lain,

sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak efisien Pegawai tidak paham dengan apa yang mereka lakukan Sehingga diduga rendahnya kompensasi yang dilakukan oleh Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung berpengaruh terhadap kualitas pelayanan pelaksanaan fungsi dan tugas pokok di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. Pembinaan yang dilakukan oleh instansi kepada pegawai belum mampu meningkatkan efisiensi pegawai dalam bekerja. Hal ini terlihat dari masih banyaknya pegawai yang tidak mematuhi apa yang telah ditetapkan oleh instansi, sehingga dalam bekerja mereka belum mampu menghasilkan nilai tambah terhadap lembaga. hal pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut dan menelitinya lebih jauh serta membahas tentang : “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung”. Berdasarkan uraian penelitian diatas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut, Motivasi yang diberikan kadang tidak membuat pegawai mampu melakukan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka Dalam melakukan tugas sebagai pegawai, masih banyak pegawai yang berfikir bahwa tugasnya adalah sebagai kewajiban sebagai seorang pekerja Pemberian motivasi kurang berjalan sehingga banyak pegawai yang enggan dalam bekerja. Pemberian kompensasi yang diberikan kepada pegawai masih memakai sistem tebang pilih ini diduga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan pada masyarakat. Penerimaan kompensasi pegawai belum optimal, diduga hal ini

berpengaruh terhadap kualitas pelayanan pada masyarakat.

Dari identifikasi masalah tersebut, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan atau yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bagaimana motivasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung ?

Bagaimana kompensasi pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung?

Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung ?

Bagaimana pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial ?

Kegunaan Penelitian

Bagi Penulis Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis, khususnya mengenai bagaimana pelaksanaan pembinaan dan motivasi dalam rangka meningkatkan tertib administrasi yang dilakukan oleh pegawai yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung

Bagi instansi, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para pegawai yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan dan motivasi dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan pada di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung Dunia Akademik Untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya terhadap masalah yang diteliti.

Kajian Literatur

Teori Motivasi

Definisi motivasi menurut Saydam (2000:227) adalah keseluruhan proses pemberian dorongan kepada pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Menurut Dessler (2004:13), kompensasi pegawai berarti semua bentuk imbalan

atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaian mereka.

Teori Kompensasi

Menurut Soepomo (2002:112), Kompensasi adalah pemberian upah berupa uang dan berupa barang termasuk pengobatan, perawatan, perumahan, peningkatan jasa dan lainlain". Dan menurut Simamora, (2005:67) : "Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial rewards) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi". Adapun menurut Siagian, (2008:83): "Sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi". Menurut pendapat Mangkunegara (2003:91), bahwa: "Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka".

Teori Kinerja

Pengertian kinerja menurut As'ad (2010: 23) merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Suprihanto (2009: 89) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut

Vroom (dalam As'ad 2010: 47), tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "level of performance". Biasanya orang yang level ditetapkan sebesar 10 kilogram beras.

Hipotesis Penelitian

Sebagai manfaat awal mengenai pola distribusi jawaban responden maka telah dilakukan analisa distribusi frekwensi jawaban responden berdasarkan perolehan skor dari variabel (X_1) motivasi, (X_2) kompensasi, dan kinerja pegawai sebagai variabel dependent (Y), meskipun hasil analisis tersebut belum dapat digunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y artinya hasil analisisnya belum mampu menjawab apakah hipotesis yang diajukan, diterima atau ditolak.

Metode Penelitian

Dalam penulisan tesis ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Dimana telah terdapat teori yang mendukung penelitian ini atau yang mendasari penelitian ini. Yaitu teori yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap peningkatan tertib administrasi (Musnif, 2005:10). Disamping itu terdapat pula teori yang menyatakan bahwa Kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai "Objek telaahan penelitian eksplanasi (eksplanatory research) adalah untuk menguji hubungan antar variabel yang di hipotesiskan. Pada penelitian ini, jelas ada hipotesis yang akan di uji kebenarannya. Hipotesis ini sendiri menggambarkan hubungan antara 2 atau lebih variabel, untuk mengetahui apakah sesuatu variabel berasosiasi atautidak dengan variabel lainnya, atau apakah sesuatu variabel

disebabkan/dipengaruhi ataukah tidak oleh variabel lainnya” (1999:21)

Pada penelitian ini, karena terdapat 2 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat), maka analisa yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda antara dua variabel bebas yaitu Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2), dengan satu variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah Studi Kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data dengan mempelajari buku atau bahan tertulis yang ada hubungannya dengan topik yang akan diteliti termasuk data-data tertulis lainnya yang berasal dari instansi yang dijadikan objek penelitian. Studi Lapangan, yaitu pengumpulan data dengan melakukan penelitian secara langsung ke lokasi yang menjadi objek penelitian dengan

cara” Observasi non partisipatif, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian untuk pengumpulan fakta dan data yang relevan dengan topik yang diteliti, dimana penulis tidak terlibat secara langsung dalam kegiatan populasi. Angket, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis kepada pegawai sebagai responden penelitian mengenai Motivasi Pegawai, Kompensasi dan Efektifitas Pencatatan Penduduk. Jenis angket yang digunakan penulis adalah angket tertutup dan terstruktur, artinya jawaban responden pada setiap pertanyaan terikat pada sejumlah alternatif yang disediakan dan responden tidak diberi kesempatan untuk memberikan

jawaban lain selain jawaban-jawaban yang disediakan.

Uji Kualitas Data

Rancangan Uji hipotesis dan Analisis data adalah proses penyusunan data agar dapat ditafsirkan yang berarti menggolongkan dalam suatu pola tertentu, mencari interpretasi dalam artimemberi makna, mencari hubungan antar berbagai konsep yang diperoleh dari hasil lapangan. Dalam hal ini, proses penyusunan data dilakukan dengan menggunakan statistik dan hasilnya kemudian diinterpretasikan secara deskriptif. Untuk memudahkan dalam pengolahan data, penulis sebelumnya menetapkan terlebih dahulu skala pengukurannya. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal. Singarimbun mengemukakan bahwa “ukuran ordinal memungkinkan peneliti untuk mengurutkan respondennya dari tingkat paling rendah ke tingkat paling tinggi menurut suatu atribut tertentu. Tingkat ukuran ordinal banyak digunakan dalam penelitian sosial terutama untuk mengukur kepentingan sikap atau persepsi” (Singarimbun, 1995). Pada penelitian ini, yang akan diukur adalah sikap persepsi pegawai mengenai Motivasi Pegawai dan Kompensasi dalam meningkatkan kinerja pelayanannya. Oleh karena itu digunakan skala ordinal. Berdasarkan tipenya, skala yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Sugiyono “skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial” (Sugiyono, 2000:73). Penelitian ini menggunakan skala sikap karena instrumen yang disusun mengukur Motivasi Pegawai dan kinerja pegawai yang diketahui dari persepsi dan pendapat para pegawai. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi sangat

positif sampai sangat negatif (Sugiyono,2000:74). Untuk keperluan analisis secara kuantitatif penulis menentukan kriteria penilaian tiap butir soal sebagai berikut:

Variabel Motivasi
Pegawai(X1) dan
Kompensasi (X2)

Tabel 3.4 bobot nilai jawaban
responden untuk variabel X

Variabel kualitas pelayanan(Y)
Tabel 3.5 bobot nilai jawaban
responden untuk variabel Y

Untuk mengukur variabel dan dimensi kedalam kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Penulis akan menghitung jawaban responden dengan menggunakan daftar indeks. Dalam hal ini mengacu pada pendapat Panuju yang mengemukakan bahwa untuk menentukan kategori tersebut harus terlebih dahulu menentukan nilai indeks minimum, nilai indeks maksimum, interval dan jarak. Nilai indeks minimum adalah skor minimum dikali jumlah pertanyaan dikali jumlah responden Nilai indeks maksimum adalah skor maksimum dikali jumlah pertanyaan dikali jumlah responden Inreval adalah selisih nilai indeks maksimum dengan nilai indeks minimum Jarak inreval adalah interval dibagi jumlah jenjang yang diinginkan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil dari penelitian maka menunjukkan bahwa jumlah komulatif skor untuk variabel motivasi yaitu responden menyatakan bahwa Mempunyai standar

tinggi untuk prestasi kerja mempunyai tanggapan positif dengan persentase 42,37%, sedangkan responden yang mempunyai tanggapan negatif sebesar 22,17%, sedangkan skornya sebesar 203. Berdasarkan tabel di atas, responden menyatakan bahwa Adanya pekerjaan yang menantang untuk diselesaikan mempunyai tanggapan positif dengan persentase 64,78%, sedangkan responden yang mempunyai tanggapan negatif sebesar 10,44%, sedangkan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. Adanya pertumbuhan yang signifikan dalam peningkatan tanggung jawab. Berdasarkan tabel di atas, responden menyatakan bahwa Kenaikan level pekerjaan menunjukkan perkembangan diri mempunyai tanggapan positif dengan persentase 92,91%, sedangkan responden yang mempunyai tanggapan pegawai sangat baik dan mempunyai teman yang saling membantu dalam bekerja. Hal ini dapat memberikan dampak pada suasana kerja yang kondusif. Berdasarkan tabel di atas, responden menyatakan bahwa Insentif yang diterima memadai mempunyai tanggapan positif dengan persentase 87,68%, sedangkan responden yang mempunyai tanggapan negatif sebesar 1,45%, sedangkan skornya sebesar 276. Responden menyatakan bahwa Bayaran tertanggung mencukupi kebutuhan keluarga mempunyai tanggapan positif dengan persentase 92,50%, sedangkan responden yang mempunyai tanggapan negatif sebesar 1,45%, sedangkan skornya sebesar 280. Berdasarkan tabel di atas, responden menyatakan bahwa Pendidikan dan pemahaman

dapat mendukung pelaksanaan tugas mempunyai tanggapan positif dengan persentase 25,23%, sedangkan responden yang mempunyai tanggapan negatif sebesar 4,59%, sedangkan skornya sebesar 218. Berdasarkan tabel di atas, responden menyatakan bahwa Kepercayaan masyarakat meningkat karena kinerja pegawai dalam melayaninya baik mempunyai tanggapan positif dengan persentase 89,17%, sedangkan responden yang mempunyai tanggapan negatif sebesar 2,17%, sedangkan skornya sebesar 277. Berdasarkan tabel di atas, responden menyatakan bahwa Penampilan kerja pegawai mendorong budaya kerja yang ditampilkan lebih baik mempunyai tanggapan positif dengan persentase 92,93%, sedangkan responden yang mempunyai tanggapan yang mendorong kinerja efektif.

Kesimpulan

Motivasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung cukup tinggi dengan penilaian dari responden rata-rata sebesar 233, artinya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung dalam bekerja cukup tinggi meskipun belum optimal memberikan dorongan kepada pegawai sehingga mereka bersedia bekerja lebih maksimal.

Secara keseluruhan nilai kompensasi yang diterima oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung cukup tinggi dengan penilaian dari responden rata-rata sebesar 267,4 dengan nilai berikan kepada instansi, telah dirasakan cukup baik oleh para pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.

Secara keseluruhan nilai kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung cukup tinggi dengan penilaian dari responden rata-rata sebesar 281,8 dengan nilai tertinggi 345.

Motivasi dan kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung, sebesar 18,81% baik secara simultan maupun parsial, sedangkan sisanya sebesar 81,19% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sesuai dengan hasil analisis terhadap kuesioner maka penulis memberikan saran kepada instansi untuk perbaikan kedepan dalam rangka perbaikan dan kemajuan instansi dimasa yang akan datang.

Motivasi dari pimpinan harus lebih ditingkatkan, agar pegawai memiliki lebih banyak daya tahan dari dalam dirinya untuk melakukan semua kegiatan pekerjaan di kantor. Secara khusus dari hasil penelitian hal yang harus ditingkatkan agar motivasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung adalah :

Mempunyai standar tinggi untuk prestasi kerja

Penghargaan yang diperoleh meningkatkan semangat kerja

Adanya pekerjaan dengan tingkat kesulitan lebih tinggi

Bertambahnya tanggungjawab

Kompensasi yang diterima oleh pegawai adalah hak yang sesuai dengan kewajiban yang telah dipenuhinya.

Program perlindungan yang diterima agar disesuaikan dengan harapan pegawai

Bayaran di luar jam kerja disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan penggunaan pegawai secara tepat dengan prinsip *the right man on the right place* amat menentukan terhadap kinerja pegawai bahkan berdampak pada terpeliharanya motivasi kerja dan perilaku pegawai yang sesuai dengan misi dan visi organisasi.

Saran

Sesuai dengan hasil analisis terhadap kuesioner maka penulis memberikan saran kepada instansi untuk perbaikan kedepan

dalam rangka perbaikan dan kemajuan instansi dimasa yang akan datang. 1. Motivasi dari pimpinan harus lebih ditingkatkan, agar pegawai memiliki lebih banyak daya tahan dari dalam dirinya untuk melakukan semua kegiatan pekerjaan di kantor. Secara khusus dari hasil penelitian hal yang harus ditingkatkan agar motivasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung adalah Mempunyai standar tinggi untuk prestasi kerja, penghargaan yang diperoleh meningkatkan semangat kerja, adanya pekerjaan dengan tingkat kesulitan lebih tinggi, Bertambahnya tanggungjawab Kompensasi yang diterima oleh pegawai adalah hak yang sesuai dengan kewajiban yang telah dipenuhinya. Secara khusus dari hasil penelitian hal yang berkenaan kompensasi yang diterima pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung Kompensasi yang diterima oleh pegawai adalah hak yang sesuai dengan kewajiban yang telah dipenuhinya. Secara khusus dari hasil penelitian hal yang berkenaan kompensasi yang diterima pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung adalah :

- a. Program perlindungan yang diterima agar disesuaikan dengan harapan pegawai
- b. Bayaran di luar jam kerja disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan
3. penggunaan pegawai secara tepat dengan prinsip the right man on the right place amat menentukan terhadap kinerja pegawai bahkan berdampak pada terpeliharanya motivasi kerja dan perilaku pegawai yang sesuai dengan misi dan visi organisasi. Secara khusus dari hasil penelitian hal yang berkenaan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurachman, H. Arifin, Prof. Dr., 2002. *Kerangka Pokok-pokok Management Umum*, Jakarta, PT. Ichtiar Baru Van Hoeve
- Arikunto Suharsimi, 2001, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rhineka Cipta.
- Andrew, E.B.Tani, 2005, *Corporate Culture & proses Pengembangan Organisasi*; Jakarta, Optimal Technology Consultant
- Andrew F. Sikula, 2006, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, New Delhi: tata McGraw-Hill Publishingh Company
- Arnoldo C.Hax & Nicolas S.Majluf, 2004, *Strategy Management An Integrative Perspective*, New Jersey: Printice Hall Inc.
- Asiah Zuhri dkk, 2000, *Manajemen Teori dan Aplikasinya di Indonesia*, Jakarta, CV Haji Mas Agung,
- AS Muanajar, B. Sjahbadhyni dan Rufus Patty Wutun, 2004, *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*, Jakarta PT Erlangga
- Bambang Wahyudi, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Erlangga
- Bintoro Tjokroamidjojo, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Erlangga
- Block, James M. 2001, *Assignment : Management, A Guide to Executive*. New Jersey: Printice Hall Inc.

Cascio, FW, 2003, *managing human resource: Productivity, Quality of Work Life, Profit* Fifth Edition, Irwin Mc Graw – Hill Companies, Inc.

Cohen and Holliday, 2004, *Statistic For Social Scientist*, Harper & Row, Publishers London