

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
(DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
KABUPATEN SITUBONDO**

Oleh :  
**Hari Susanto<sup>1</sup>, Feby Rahmawanto<sup>2</sup>**

**Abstract**

Penelitian ini tentang pengaruh motivasi dan pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai di dinas Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Situbondo. Di dalam sebuah instansi sangat diperlukan penelitian terhadap 3 hal yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di dinas terkait, agar dapat mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada satuan polisi pamong praja, serta agar kita dapat mengetahui motivasi dan pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai agar tercipta keselarasan di dalam sebuah dinas terutama kantor satuan polisi pamong praja kabupaten situbondo. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa informasi. Jenis penelitiannya yang digunakan adalah asosiatif. Penelitian ini menggunakan teori motivasi proses. Dari penelitian ini memperoleh hasil yaitu analisis statistik deskriptif indikator, melalui uji validitas dan reliabilitas, menggunakan hasil uji asumsi klasik serta regresi, uji model dengan menggunakan koefisien determinasi dan uji-F serta melalui pengujian hipotesis dengan metode uji-T telah memperoleh hasil yang baik. Peneliti mengharapkan peneliti selanjutnya melakukan analisis penerjemahan dengan objek penelitian lain. Kemudian mengharapkan para peneliti berikutnya untuk mengidentifikasi instruksi penggunaan terjemahan dengan berbagai teori yang relevan.

**Keywords:** *Pengaruh Motivasi dan Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja Pegawai..*

## Latar Belakang

Pembangunan Nasional dilaksanakan dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya dan seluruhnya. Membangun manusia Indonesia seutuhnya mengandung maksud bahwa pembangunan manusia Indonesia dilaksanakan secara utuh yang meliputi jasmani dan rohani. Sedangkan membangun masyarakat.

masyarakat Indonesia tanpa memandang suku, agama dan ras. Menyadari bahwa tercapainya tujuan pembangunan nasional merupakan kehendak dari seluruh rakyat Indonesia dan dalam rangka menghadapi makin ketatnya persaingan bebas pada era globalisasi, upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia harus dilakukan semaksimal mungkin.

Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam pembangunan daerah dan pembangunan sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan bagi segenap bidang pembangunan yang diselenggarakan di daerah. Hal ini mengandung pengertian bahwa

kinerja pegawai merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan. Pembinaan mutu penyelenggara pemerintahan daerah perlu dilaksanakan terus menerus dan berkesinambungan sehingga sumber daya manusia yang terlibat dalam proses tersebut mampu menjawab tantangan pembangunan daerah serta dapat memperbaiki kinerja sumber daya manusia yang selama ini rendah.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali

aktivitas organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

### **Perumusan Masalah**

Di katakan terjadi suatu masalah apabila terdapat kesenjangan, perbedaan, penyimpangan, antara apa yang seharusnya dan apa yang sebenarnya. Secara umum pengertian masalah adalah kesenjangan yang terjadi antara harapan dengan kenyataan. Sedangkan dalam penelitian, masalah dapat diartikan sebagai penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi, antara teori dengan praktek, antara aturan dengan pelaksanaan, antara rencana dengan pelaksanaannya dan yang sejenis dengan itu.

Menurut Sekaran (2003:69) menjelaskan bahwa masalah penelitian juga biasanya bersumber dari; 1) pengalaman (*experiences*); 2) deduksi dari teori (*deduction from theory*); 3) literatur yang relevan (*related theory*); dan 4) sumber-sumber lain yang dari non-pendidikan (*non-educational sources*).

Berkaitan dengan pengertian di atas bahwa pada setiap instansi pemerintahan menginginkan agar pegawainya mau bekerja dengan kinerja yang baik, sehingga kepala instansi dituntut untuk mampu memberikan motivasi kepada pegawainya untuk bekerja sesuai aturan dan kinerja yang dimaksud agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya, tapi tidak semua instansi berhasil dalam melaksanakan hal tersebut.

Dari latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo?
2. Adakah pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo?
3. Adakah pengaruh motivasi dan pendidikan dan pelatihan kinerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo?

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah yang telah di kemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo.
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo.

## **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian di harapkan dapat memberi sumbangan konseptual bagi pengembangan ilmu:

1. Akademis
  - a. Akademis memperoleh masukan guna perkembangan kurikulum yang sesuai atau sepadan

dengan kebutuhan lapangan kerja.

- b. Sebagai suatu alat evaluasi terhadap kurikulum yang di gunakan.
  - c. Diharapkan dapat menjadi bahan tinjauan dan kajian bagi rekan-rekan se almamater.
2. Bagi satuan Polisi Pamong Praja
    - a. Memberi gambaran kondisi internal organisasi yang berpengaruh dalam usaha meningkatkan kinerja bagi pegawainya.
    - b. Memberikan masukan organisasi yang berguna untuk mempertahankan kinerja pegawainya.
    - c. Motivasi Pemimpin sangat diharapkan karena dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya menentukan kebijakan dan program-program pembinaan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Satuan Polisi

Pamong Praja Kabupaten  
Situbondo.

### 3. Bagi peneliti

- a. Memperoleh pengalaman praktis bagi peneliti, sehingga dapat mengadakan perbandingan antara ilmu pengetahuan yang di peroleh secara teoritis dengan keadaan yang sebenarnya dalam praktek sehari-hari.
- b. Memperoleh pengalaman yang berharga guna menerapkan keilmuan yang di miliki di lingkungan kerja.

## **BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya**

#### **Manusia**

#### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi publik/korporasi atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi

secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang tidak bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu (Riduwan, 2011:114). Validitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran itu mengukur apa yang diukur. Sekiranya penelitian menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa

yang ingin diukurnya (Sugiyono, 2010:101).

Menurut Sugiyono (2010:182), jika koefisien alpha > 0.600 mengindikasikan konsistensi internal reliabilitas alat ukur yang baik. Konsistensi internal reliabilitas adalah sebuah pendekatan untuk menilai konsistensi internal kumpulan butir ketika beberapa butir dijumlahkan sehingga menghasilkan total nilai (skor) untuk pengukuran

### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah ada variabel yang saling berkorelasi pada variabel bebas. Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinieritas sehingga model regresi tidak dapat digunakan, variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2006:95). Untuk mengamati adanya multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai toleransi dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Toleransi mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai

tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena  $VIF = 1/Tolerance$ . Nilai *cut off* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan pendidikan dan pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja Pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Situbondo. Maka dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda, formulasi umum yang digunakan adalah sebagai berikut (Riduwan, 2011:155):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo.

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Pendidikan dan Pelatihan

a = Konstanta (nilai pada saat  $X_1, X_2$ , sama dengan nol)

$b_1$  = Nilai koefisien regresi komponen motivasi

$b_2$  = Nilai koefisien regresi pendidikan dan pelatihan

e = koefisien pengganggu

Dalam penelitian ini, pengujian Regresi Linier Berganda menggunakan bantuan program *SPSS for Windows version 17.0*.

#### Uji Statistik Simultan (F-test)

Digunakan untuk mengetahui secara koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh variabel terikat atau tidak. (Riduwan, 2011:142). Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Adapun rumus yang di gunakan adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 \cdot 1 \cdot (k - 1)}{1^2 \cdot 1 \cdot (n - k)}$$

Dimana:

F = Uji Bersama

R<sup>2</sup> = Koefisien

Determinasi

k = Jumlah Variabel

n = Jumlah data

Kriteria penialain uji F(Uji

Statistik secara bersama-sama) yaitu:

1. Ho ditolak Hi diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen.
2. Ho diterima dan Hi ditolak apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen.
3. level signifikan adalah 0.05

#### Uji Statistik Parsial (T-Test)

Digunakan untuk mengetahui pengaturan signifikansi antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). (Riduwan,2011:160)

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Nilai t

r = Nilai Kofisien

kolerasi

n = Jumlah sampel

Kriteria Penilaian uji t (Uji Statistik secara individu), yaitu:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0.05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
2. jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### Uji Determinasi

Koefisien determinasi ini dipergunakan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independent terhadap perubahan variabel dependent. Artinya pengaruh variabel independent terhadap perubahan variabel dependent (Sugiyono, 2010:21). Koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2010:218):

$$Kd = r_{xy} \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Nilai koefisien determinasi

$R_{xy}^2$  = Nilai koefisiensi kolerasi

## **BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

## **Sejarah Satuan Polisi Pamong Praja .**

Satuan Polisi Pamong Praja, disingkat Satpol PP, adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Satpol PP dapat berkedudukan di Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota.

Di Daerah Provinsi, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Di Daerah Kabupaten/Kota, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Keberadaan Polisi Pamong Praja dimulai pada era Kolonial sejak VOC menduduki Batavia di bawah pimpinan Gubernur Jenderal **PIETER BOTH**, bahwa kebutuhan memelihara Ketentraman dan Ketertiban

penduduk sangat diperlukan karena pada waktu itu Kota Batavia sedang mendapat serangan secara sporadis baik dari penduduk lokal maupun tentara Inggris sehingga terjadi peningkatan terhadap gangguan Ketenteraman dan Keamanan. Untuk menyikapi hal tersebut maka dibentuklah **BAILLUW**, semacam Polisi yang merangkap Jaksa dan Hakim yang bertugas menangani perselisihan hukum yang terjadi antara VOC dengan warga serta menjaga Ketertiban dan Ketenteraman warga.

## **BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang ada, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo. Koefisien regresi  $X_1$  (variabel motivasi) adalah 0,194, artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Semakin bagus pelaksanaan variabel motivasi beserta indikatornya, maka akan semakin bagus/meningkat kinerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo.
2. Terdapat pengaruh variabel pendidikan dan latihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo. Koefisien regresi  $X_2$  (variabel Diklat) adalah 0,858, artinya variabel Diklat mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Semakin bagus pelaksanaan variabel Diklat yang di dalamnya terdapat indikator-indikatornya, maka akan semakin bagus/meningkat kinerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo.
3. Hasil perhitungan koefisien determinasi adalah 0,815, maksudnya tingkat keeratan atau kekuatan hubungan variabel independen (motivasi dan diklat) terhadap variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 0,815. Hal ini berarti besarnya sumbangan pengaruh variabel motivasi dan diklat terhadap kinerja adalah 81,5%. Dapat

diartikan bahwa 81,5% perubahan kinerja Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo dipengaruhi oleh variabel motivasi dan diklat pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo, sedangkan sisanya 18,5 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam regresi yang dibuat.

4. Dari hasil analisis regresi penelitian dapat diketahui bahwa variabel independent (motivasi dan diklat) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja Pegawai). Hal ini ditunjukkan dari hasil Uji F  $t_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $185,188 > 3,105$ . Artinya variabel independen (motivasi dan diklat) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja Pegawai) di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo. Sehingga dapat dikatakan model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai di Dinas Satuan

Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo.

5. Hasil Uji nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) = 3,083. Ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,083 > 1,988$ . Berdasarkan kriteria tersebut, motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo. Nilai Uji nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pendidikan dan pelatihan ( $X_2$ ) = 10,733. Ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $10,733 > 1,988$ . Berdasarkan kriteria tersebut berarti variabel pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo. Dengan demikian maka variabel yang memiliki pengaruh paling dominan yaitu variabel pendidikan dan pelatihan ( $X_2$ ) dengan nilai koefisien regresi sebesar 10,733.

### Saran

Berdasarkan hasil simpulan di atas, maka dapat diberikan

beberapa saran yang sangat bermanfaat bagi pembaca skripsi ini, diantaranya yaitu :

1. Dari hasil olah data, variabel diklat mempunyai pengaruh yang lebih besar daripada motivasi, sehingga pimpinan pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondoharus terus menerus mendorong para pegawai untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan tugas, pokok dan fungsinya, karena makin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang akan semakin meningkatkan kinerja secara individu maupun untuk lembaganya.
2. Selain itu pimpinan juga sering memberikan motivasi kepada pegawai agar senantiasa meningkatkan kinerja para pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Situbondo.
3. Menyusun dan merencanakan program dengan skala prioritas sebagai penjabaran program kerja yangtelah ditentukan oleh organisasi, agar pegawai

termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan bisa menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya menantang dan tepat waktu di lapang.

4. Memberikan kesempatan serta bantuan sarana maupun anggaran bagi para pegawai yang belum dan atau akan melanjutkan studinya di pendidikan formal setingkat perguruan tinggi maupun pelatihan-pelatihan yang mendukung kerja organisasi yang terakreditasi dan kredibel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Admodiwirio,  
Soebagio.2004.*Manajemen Training*.  
Jakarta: Balai Pustaka
- Ambar,Sulistiyandian  
Rosida.2003.*Manajemen  
Sumber Daya Manusia*.  
Yogyakarta: Garaha Ilmu.
- As'ad, Moch. 2004. *Seri Umum  
Sumber Daya Manusia:  
Psikologi Industri*. Yogyakarta:  
Liberty.
- Bohlander, George., and Snell,  
Scott.2010. *Principles of Human  
Resource. Management*, 15th ed.  
Mason, OH: South Western –  
Cengage Learning
- Darma, Agus. 2009. *Manajemen  
Prestasi Kerja*, Jakarta: Rajawali.
- Daleh, A Timpe. 1999. *The Art Of  
HRD. Developing Management  
Skills.Meningkatkan  
Ketrampilan Manajemen*. Edisi  
Bahasa Indonesia. Jakarta: PT  
Bhuana Ilmu Populer.
- Dessler, Gary, 2010. *Manajemen  
Sumber Daya Manusia*.  
Jakarta: PT. Indeks. Gunawan
- Handoko, Thani 2003. *Manajemen  
Personalia Dan Sumber Daya  
Manusia*. Yogyakarta. BPFE.  
UGM.
- Hamalik, Oemar. 2000.  
*Pengembangan Sumber Daya  
Manusia, ManajemenPelatihan  
Ketenaga Kerjajaan,  
Pendekatan Terpadu*. Jakarta.  
Bumi Aksara.
- H. Malayu S.P. Hariandja, Marihot  
Tua Efendi. 2002. *Manajemen  
Sumber Daya Manusia*.  
Jakarta. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003.  
*Manajemen Sumber Daya  
Manusia*. Jakarta: Penerbit  
Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012.  
*Manajemen Sumber Daya  
manusia*. Jakarta: PT Bumi  
Aksara.
- [https://www.google.co.id/search?q=http%3A%2F%2Fruanghati.com+Kementerian+Pemberdayaan+Aparatur+Negara+dan+Reformasi+Birokrasi+memperkirakan+40+persen+dari+4%2C7+juta+pegawai+negeri+sipil+\(PNS\)+di+Indonesia+memiliki+kinerja+buruk+dan+akan+diminta+menjalani+pensiun+dini.&oq](https://www.google.co.id/search?q=http%3A%2F%2Fruanghati.com+Kementerian+Pemberdayaan+Aparatur+Negara+dan+Reformasi+Birokrasi+memperkirakan+40+persen+dari+4%2C7+juta+pegawai+negeri+sipil+(PNS)+di+Indonesia+memiliki+kinerja+buruk+dan+akan+diminta+menjalani+pensiun+dini.&oq)
- <http://humas.malangkota.go.id/2015/09/04/ol-pendidikan-dan-pelatihan-dasar-polisi-pamong-praja-pemkab-situbondo/>
- <http://surabaya.tribunnews.com/2016/04/19/sat-pol-pp-situbondo-disemprot-bupati-perencanaan-masih-lemah>

- Hersy, Paul and Blanchard, Kenneth. 1992. *Manajemen Of Organitation Behavior*, Diterjemahkan Oleh Agus Dharma, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi IV. Jakarta: Penerbit Airlangga
- Heidjrahman Ranupandoyo dan Suad Husnan, 1990, *Manajemen Personalialia*, Edisi Ke empat. Yogyakarta. BPFE UGM.
- Ilyas Y. 2001. *Kinerja: Teori Penilaian, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan*. FKMUI. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika. Yuwono dkk. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Marihot, Amh. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Ketujuh. Jakarta: Penerbitan Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 9. Jakarta: Salemba
- Moekijat. 2002. *Latihan dan Pengembangan Pegawai*, Cetakan Ketujuh. Bandung: Mandar Maju.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. (2008). *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage*, New York: McGraw Hill.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh. Bandung: Mandar Maju.
- Notoatmodjo, S. 2002. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Pandojo, Heidjrahman Ranu dan Suad Husnan. 2005. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Payan, J. Simanjuntak. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembang Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000
- Riduwan, 2011. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Pegawai dan Penelitian Pemula*, Cetakan Keenam. Bandung. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke*

- Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Tomothy A. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jilid 1. Ahli Bahasa Diana Angelica dkk. Jakarta. Salemba empat.
- Sunarto dan Hartono Agung. 1998. *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta. PT Rineka cipta.
- Sadili, Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Suradinata. Ermaya. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Ramadan.
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan operasional*. Jakarta. Bumi aksara.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Suyadi Prawirosentono. 2009. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. BPFE.
- Soeprihanto, John. 2008. *Penilaian Pelaksana dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta. BPFE.
- Suyadi Prawirosentoni. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Pandangan Bebas Dunia*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kopetensi SDM*. Cetak Pertama. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Tilaar, H A R> 2003. *Pendidikan Untuk Masyarakat Indonesia Baru*. Jakarta. Grasindo
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Umar Wahyu Widodo. 2005. *Produktivitas*. Jakarta. Penerbitan Erlangga.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Umar, Husein . 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan. Keempat, Jakarta: PT.GramediaPustaka Utama.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Usmara, A. 2006. *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.

Usmara, A. 2002. *Paradigma Baru: Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakkan Keempat*. Penerbit : Amara Books. Yogyakarta.

Uzer, Moh Usman. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.

Widodo, joko. 2004. *Good Governance : Telaah Dari Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi Pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah*, Surabaya. Insan Cendekia.

Winardi. 2004. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Penerbit Liberti.

### **Hasil Penelitian**

Veitzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai*

*Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada

### **Makalah**

Tim Penyusun Materi Diklat Pra Jabatan, 2000. *Sekretariat Jenderal Depdari*. Jakarta.