

PENGARUH KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAERAH KABUPATEN MOROWALI

Nismawati

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The objectives of this study are: 1) to determine and analyze the influence of compensation, work experience, and organizational commitment on civil servants performance in the Department of Public Works Morowali Regency; 2) to determine and analyze the influence of compensation on civil servants performance; 3) to determine and analyze the influence of work experience on civil servants performance; 4) to determine and analyze the influence of organizational commitment on civil servants performance. The type of this research is descriptive causal and it involves 56 respondents who are selected by census method. Based on the tests result, it is found that: 1) compensation, work experience, and organizational commitment simultaneously influence the performance of civil servants in The Department of Public Works positively and significantly; 2) compensation positively and significantly influence civil servants performance; 3) work experience positively and significantly influence civil servants performance; 4) organizational commitment positively and significantly influence civil servants performance.

Keywords: *compensation, work experience, organizational commitment, and civil servants performance.*

Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai kinerja mereka cenderung akan menurun. Samsudin (2006: 187) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Menurut Ruky(2001:10) kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi, dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/ insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengalaman

kerja pegawai mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai.

Luthans (2006:249) Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi menurut Strees dan Shadur, *et al* dalam Prayitno (2003) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai rasa *Identifikasi, Keterlibatan, Loyalitas* yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Dengan kata lain, *Identifikasi* adalah kepercayaan pegawai dalam hal penerimaan tujuan organisasi; *Keterlibatan* adalah partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja, dalam penerimaan semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan,

dan *Loyalitas* yaitu kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, seperti menampilkan usaha melebihi apa yang diharapkan organisasi dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kausal (*causality*) dalam menjelaskan pengaruh antar variabel kompensasi, pengalaman kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Travers dalam Umar (2005) Tipe penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali, dengan waktu penelitian sejak bulan Desember 2015 sampai dengan Januari 2016. Pemilihan Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali sebagai lokasi penelitian dengan alasan : 1) Dinas Pekerjaan Umum merupakan Instansi Pemerintah pengelola sarana dan prasarana daerah yang menuntut sumber daya yang handal dan profesional. 2) Pembangunan daerah di Kabupaten Morowali dipengaruhi oleh terpenuhinya sarana dan prasarana fisik penunjang dalam mendukung pembangunan daerah.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali yang berjumlah 57 orang.

Sugiyono (2006) menyebutkan bahwa sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini

mengambil seluruh populasi yang ada berjumlah 57 orang dan setelah dikurangi dengan penulis yakni 56 orang responden (sampel jenuh).

Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Kompensasi (*Independen Variabel*)

Definisi kompensasi adalah Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada organisasi. Dimensi kompensasi yang relevan menurut Mondy *et al.*, (1993), yakni: kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial

2. Pengalaman kerja (*Independen Variabel*)

Definisi pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali, dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Dimensi yang relevan dari pengalaman kerja dari pendapat Foster (2001) yaitu lama waktu / masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

3. Komitmen Organisasi (*Independen Variabel*)

Definisi komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah adalah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana pegawai Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan., Variabel komitmen organisasi diadopsi dari pendapat Allen dan Meyer (1991)

yakni : *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

4. Kinerja Pegawai (*Dependen Variabel*)

Definisi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pegawai dalam penelitian ini dijustifikasi dari dimensi yang dikemukakan oleh Nawawi (2006) yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, Kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2006). Analisis ini digunakan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul berdasarkan jawaban responden melalui distribusi item dari masing-masing variabel. Penyajian data yang telah terkumpul pembahasannya dilakukan dengan menggunakan tabel frekuensi.

Analisis Statistik Inferensial

Untuk menjawab proses pembuktian hipotesis di dalam penelitian ini, maka data yang sudah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) serta uji t.

Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression Analysis*)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik parametrik yang mensyaratkan data harus terdistribusi normal, maka sebelum dilakukan analisis regresi

terlebih dahulu dilakukan pengujian normalitas yang dikenal dengan uji asumsi klasik.

Adapun uji asumsi klasik yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Uji normalitas data, yang bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat atau keduanya memiliki data distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dan jika menyebar jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Multikolinieritas yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara setiap variabel independen. Adanya korelasi yang tinggi di antara beberapa variabel independen menyebabkan sulit untuk mengisolasi pengaruh individual dari variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflating factor* (VIF). *Tolerance* yang semakin kecil atau mendekati 0 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas, sedangkan nilai VIF, apabila < 10 mengindikasikan bahwa dalam model tidak terjadi multikolinieritas, tetapi bila $VIF > 10$, mengindikasikan bahwa dalam model terjadi multikolinieritas serius.
- 3) Heteroskedastisitas yang berarti variasi (*varians*) variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jadi uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi adanya gejala tersebut dengan melihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini memberi makna bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi *heteroskedastisitas*.

Setelah uji normalitas data melalui uji asumsi klasik dinyatakan terpenuhi, selanjutnya dilakukan analisis regresi. Sugiyono (2006: 251) menformulasikan fungsi alat analisis statistik Regresi Linear Berganda dengan bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Dimana :

Y= Variabel dependen (variabel terikat)

β_0 = Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ =Koefisien regresi linear berganda

$X_1 - X_n$ =Variabel independen (variabel bebas)

Jika formulasi tersebut diaplikasikan dalam model penelitian ini, akan tampak sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y= Kinerja pegawai

X_1 = Kompensasi

X_2 = Pengalaman Kerja

X_3 = Komitmen organisasi

β_0 = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi

e= Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja PNS Pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali.

Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari nilai alpha 5% (0,000<0,05). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali. Keadaan ini menunjukkan bahwa PNS Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali memiliki pemahaman dan pengetahuan tentang penerapan kompensasi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi yang baik dalam pelaksanaan tugas pokok dan

fungsinya sehingga akan membantu para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Keadaan ini juga menunjukkan bahwa ketika kompensasi pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali ditingkatkan yang ditunjang dengan pengalaman kerja dan komitmen organisasi yang tinggi, maka akan mendorong peningkatan kinerja PNS pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja PNS Pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali.

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali. Hasil ini memberikan gambaran bahwa PNS Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali menilai bahwa kompensasi yang diberikan yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial telah sesuai dengan yang diharapkan pegawai, dan sekaligus menjadi motor penggerak dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali.

Hasil uji statistik ini diperkuat dengan hasil analisis distribusi frekuensi tanggapan responden/pegawai Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali pada variabel kompensasi yang terdiri atas kompensasi finansial dan kompensasi non finansial menunjukkan penilaian yang sangat tinggi, yang artinya PNS Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali mengakui bahwa mereka telah menerima gaji tepat waktu, memiliki kartu asuransi, menggunakan kartu asuransi kesehatan, namun pegawai mengakui bahwa bonus yang mereka terima belum sepenuhnya sesuai dengan volume pekerjaan, PNS juga mengakui bahwa mereka sangat menyukai

pekerjaannya dan berkesempatan memiliki peluang untuk dipromosikan. Secara umum ketika kompensasi PNS Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali semakin ditingkatkan maka akan mendorong pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan pendapat Mangkunegara (2009 : 51) yang mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada kinerjanya. Adanya sistem kompensasi yang baik pada suatu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Apabila perusahaan memberikan tambahan kompensasi pada pegawai, maka pegawai cenderung akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Jika pegawai merasa imbalan yang diterimanya telah sebanding dengan kontribusi yang diberikannya kepada perusahaan, maka karyawan akan berusaha untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dikemudian hari.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Lamidu (2015) dan Rizaldy (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja PNS Pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengalaman kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS. Hasil ini memberikan gambaran bahwa PNS Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali memandang bahwa pengalaman kerja PNS merupakan penentu atas meningkatnya kinerja mereka, karena menurut pegawai, Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali merupakan instansi teknis, yang pekerjaannya membutuhkan pengalaman, artinya setiap pegawai yang bekerja akan memberikan

kinerja yang maksimal ketika pekerjaan itu sudah pernah dilakukan.

Hasil distribusi frekuensi yang telah dilakukan sebelumnya memperkuat hasil analisis statistik di atas menunjukkan penilaian yang baik artinya dari segi pengalaman diperoleh PNS selama bekerja telah mampu meningkatkan kinerjanya, pegawai mengakui bahwa walaupun masih perlu ditingkatkan, mereka telah memiliki ketelitian dalam bekerja, memahami pekerjaannya, menguasai pekerjaannya. PNS Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali juga mengakui bahwa Walaupun masih perlu ditingkatkan namun mereka telah memiliki keterampilan dalam bekerja dan mampu mengoperasikan peralatan. Secara umum ketika pengalaman kerja PNS Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali bertambah maka akan mendorong pegawai meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Puspaningsih (2004) yang menyatakan pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dan mencapai kinerja yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin trampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nunu (2015) yang menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja PNS Pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS. Hal ini menunjukkan bahwa secara

parsial hasil ini memberikan gambaran bahwa PNS Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali memandang komitmen organisasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali merupakan yang menentukan meningkatnya kinerja pegawai.

Pegawai bekerja dan berusaha meningkatkan kinerjanya karena didorong oleh perasaan komitmen yang ada pada diri pegawai untuk menyelesaikan dan meningkatkan kinerjanya. Disamping itu juga, pegawai merasa bahwa hal itu merupakan bagian dari kewajibannya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai PNS Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali.

Hasil analisis regresi di atas diperkuat dengan analisis distribusi frekuensi tanggapan responden yang telah dilakukan sebelumnya, tanggapan responden pada variabel komitmen organisasi yang terdiri atas *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen berkesinambungan) dan *normative commitment* (komitmen normative) menunjukkan penilaian yang baik yang artinya pegawai mengakui bahwa mereka telah memiliki loyalitas pada organisasi dan merasa terikat untuk selalu bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali, pegawai mengakui juga bahwa mereka merasa rugi jika meninggalkan organisasi. Secara umum ketika komitmen organisasi PNS Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali meningkat maka akan mendorong pegawai meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Randall dalam Nouri dan Parker (1996) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizaldy (2014) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali.
3. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali.

Rekomendasi

Dari hasil kesimpulan yang telah dijelaskan, maka disarankan sebagai berikut:

1. Pada variabel kompensasi disarankan agar pimpinan perlu meningkatkan kompensasi finansial terutama pemberian Bonus harus sesuai dengan Volume Pekerjaan yang dibebankan pada Pegawai
2. Pada variabel pengalaman kerja lama waktu / masa kerja perlu diperhatikan terutama pemahaman kerja pegawai yang rendah walaupun dengan masa kerja yang lama untuk itu Pimpinan perlu memberikan Pelatihan khusus
3. Pada variabel komitmen organisasi, Pimpinan perlu memberikan pemahaman pada pegawai tentang komitmen yang berkelanjutan agar pegawai mempunyai tanggung jawab yang tinggi dan merasa dibutuhkan untuk tetap bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Morowali.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan tesis ini dapat diselesaikan. Selesaiannya tesis ini banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak, utamanya kepada Ketua Tim Pembimbing Prof. Dr. Syahir Natsir, SE.,M.Si dan Anggota Tim Pembimbing Dr. Sulaeman Miru, SE.,M.Si. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita sekalian, terutama bagi diri penulis.

DAFTAR RUJUKAN

- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. 1991. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1-18.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lamidu, Ichsan. 2015. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Morowali. *Tesis*. Program Magister Manajemen Universitas Tadulako Palu
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux. 1993. *Human Resource Management*. Fifth Edition. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Nawawi, Hadari, 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Dilingkungan Perusahaan dan industri*. Yogyakarta : Gajah Madah Universty Press.
- Nouri, H. dan R. J. Parker. 1996. "The Effect of Organizational Commitment on Relation Between Budgetary Participation and Budgetary Slack". *Behavior Research in Accounting* 8. Hal. 74-89.
- Nunu, Islam Mohammad, 2015. Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Morowali. *Tesis*. Program Magister Manajemen Universitas Tadulako Palu
- Prayitno, 2003. *Panduan Bimbingan dan Konseling*. Dekdikbut Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah, Jakarta.
- Puspaningsih, Abriyani. 2004. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja manajer perusahaan manufaktur. *Jurnal*. Vol.8 No.1, Hal. 243-250
- Rizaldy. 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang (Studi Kasus di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang). *RD CAESARIO*. Vol. 2. No.1. Hal. 1 -15.
- Ruky, Achmad S, 2001, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Edisi Pertama, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Samsudin, Sadili. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1 Bandung : Pustaka Setia
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada