

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN
PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN
DAN ASET DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

oleh

H. Muh. Amir dan Ferlison Adi Chandra

ABSTRACT

The main problem of the research was, how Performance of employees in the government organizations is not optimal. performance of employees that have an impact organizational performance of employees. The purpose of this study was to determine the influence of competence, and additional employee income toward performance employees finance and asset management agency region central lampung regency.

This type of research is descriptive, by taking a sample of 51 employees of the Department of finance and asset management agency region central lampung regency. Research data was collected by observation, documentation and questionnaire distribution and it was analyzed by quantitative method. Primary data process was held by statistical aid, SPSS program version 20, to measure linear regression model.

The results showed: (1) competence significant influence toward performance of employees. (2) additional employee income significant influence toward performance of employees. This means that if the additional employee income improved the performance of employees. (3) competence and additional employee income jointly significant influence toward performance of employees of finance and asset management agency region central lampung regency.

Keywords: Competence, Additional Employee Income, Performance

A. Pendahuluan

Reformasi Birokrasi terhadap Aparatur Sipil Negara merupakan bagian yang integral dalam tatanan Administrasi Publik saat ini, guna kelancaran tugas pemerintah untuk mencapai tujuan dan pembangunan serta terciptanya kesejahteraan masyarakat yang merupakan cita-cita bangsa yang tertuang dalam UUD 1945. Dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan pemerintahan yang telah ditetapkan bersama, diperlukan adanya perubahan orientasi, cara berfikir dan bertindak dari seluruh aparat birokrasi dalam melaksanakan tugas dalam rangka pemberian pelayanan publik.

Hal yang dilematis terjadi ketika kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan publik meningkat, tidak diikuti oleh kompetensi aparatur untuk membentuk suatu mekanisme kinerja yang baik. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai jika pemerintah mampu mengolah, menggerakkan, mengatur, merencanakan dan menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam sebuah organisasi sebagai pegawai mempunyai peranan yang cukup penting. Pegawai merupakan faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan instansi pemerintahan karena pegawai berperan sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik.

Dalam mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan pegawai-pegawai yang memiliki kinerja baik. Peningkatan kinerja pegawai secara konsisten harus selalu dijaga dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan Pemberian Tambahan Penghasilan terhadap para pegawainya sebagaimana yang telah ditetapkan melalui Peraturan Bupati Nomor 02 Tahun 2016 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah, dan Keputusan Bupati Lampung Tengah Nomor : 27/KPTS/Setda.III.08/2017 tentang Besaran Pokok Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Sesuai dengan Peraturan Bupati tersebut Pemberian Tambahan Penghasilan adalah Tunjangan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai Negeri Sipil dan calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Pemberian Tambahan Penghasilan ini dikelompokkan berdasarkan kelompok jabatan struktural dan kelompok jenjang kepangkatan/golongan sedangkan Pejabat fungsional tertentu yang dikelompokkan dalam kelompok berdasarkan kelompok jenjang pangkat/golongan. Pemberian Tambahan Penghasilan bagi pegawai merupakan upaya pemerintah daerah untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih dengan dasar perolehan kinerja setiap pegawai, besaran Pemberian Tambahan Penghasilan sendiri bisa meningkat atau malah menurun sesuai capaian kinerja yang dihasilkan.

Beberapa permasalahan umum yang menyangkut kondisi pegawai di BPKAD Kabupaten Lampung Tengah dalam menjalankan tugas dan fungsinya saat ini, yaitu:

1. Kompetensi pegawai pada kantor BPKAD Kabupaten Lampung Tengah, dalam melaksanakan tugas, pokok, fungsi dan tanggungjawab sebagai aparatur sipil negara belum sepenuhnya memadai.
2. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai kantor BPKAD Kabupaten Lampung Tengah belum mencerminkan dari capaian kinerja yang sebenarnya, sehingga tujuan pemberian tambahan penghasilan pegawai ini yaitu untuk

meningkatkan kinerja belum terlaksana secara optimal.

3. Secara umum pegawai pada kantor BPKAD Kabupaten Lampung Tengah belum sepenuhnya menerapkan Standar Operasional Prosedur yang telah ditetapkan dalam rangka memberikan pelayanan kepada publik. Dengan demikian, berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ditemukan dan sekaligus untuk memfokuskan pembahasan dalam penelitian ini, maka penelitian ini diberi judul : “Pengaruh Kompetensi, dan Pemberian Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah”.

B. Kajian Pustaka

1. Konsep Kompetensi

Menggali pengertian mengenai kompetensi tidak dapat dilepaskan dari riset yang dilakukan oleh Boyatzis Istilah competency dan competencies dijelaskan oleh Boyatzis (1982) sebagai: *“An underlying characteristic of an employee (i.e., a motive, trait, skill, aspect soft one, self image, social role, or a body of knowledge) which results in effective and/or superior performance”*. (Boyatzis, 1982).

Definisi ini sebetulnya diikuti Boyatzis dengan persetujuan Klemm, sebagai ahli yang lebih dahulu mengerjakan riset kompetensi (Wood dan Payne, 1997:24). Boyatzis menegaskan bahwa kompetensi merupakan aspek nyata dari manusia. Keunggulan Boyatzis dari pendahulunya adalah keinginannya yang besar untuk membangun konsep ini menjadi lebih kaya dan rinci. Definisi tersebut diulang oleh Spencer dan Spencer (1993:9) dalam usaha untuk menjelaskan modal kinerja yang superior berbasis kompetensi. Spencer dan Spencer mengutip demikian:

“A competency is an underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion - reference defective and / or superior performance in a job situation.” (Spencer&Spencer, 1993:9). Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar dari seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang kinerja yang efektif .

Memperjelas makna definisi tersebut, Spencer dan Spencer menguraikannya kata demi kata. *Pertama, underlying characteristic* bermakna kompetensi adalah sesuatu yang berada didalam (fairly deep) dan merupakan bagian yang paling lama bertahan didalam kepribadian seseorang dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai macam situasi dan berbagai tugas. *Kedua, causality related* bermakna bahwa kompetensi memprediksi perilaku dan kinerja. *Terakhir, criterion - referrenced* bermakna bahwa kompetensi sebetulnya memprediksi siapa mengerjakan dengan baik atau dengan sangat buruk yang diukur dengan kriteria-kriteria khusus atau standar tertentu.

2. Konsep Tambahan Penghasilan Pegawai

Remunerasi dalam bentuk Tambahan Penghasilan Pegawai yang diterapkan pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah di atur dalam Peraturan Bupati Nomor 02 Tahun 2016 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Tengah, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah penghasilan yang bersifat tambahan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tambahan penghasilan pegawai atau remunerasi ditingkat Kementerian Negara / Lembaga merupakan upaya pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik dengan dasar perolehan kinerja setiap pegawai. Besaran TPP sendiri bisa

meningkat atau malah menurun sesuai capaian kinerja yang dihasilkan.

Dalam penelitian ini untuk konsep Tambahan Penghasilan Pegawai penulis akan menggunakan teori remunerasi yang di ungkapkan oleh para ahli berikut: Menurut Mochammad Surya (2004:8) menyebutkan bahwa:

Remunerasi mempunyai pengertian berupa "sesuatu" yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, di berikan secara langsung maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin. Imbalan langsung terdiri dari gaji / upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja dan kinerja organisasi, insentif sebagai penghargaan prestasi, dan berbagai jenis bantuan yang diberikan secara rutin. Imbalan tidak langsung terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji selama cuti, santunan musibah, dan sebagainya

Prinsip-prinsip dasar dari sistem remunerasi yang efektif antara lain :

1. *Individual equity* atau keadilan individual Prinsip ini berarti apa yang diterima pegawai harus setara dengan apa yang diberikan oleh pegawai terhadap organisasi.
2. *Internal Equity* atau keadilan internal. Prinsip ini berarti adanya keadilan antara bobot pekerjaan dan imbalan yang diterima oleh pegawai.
3. *External equity* atau keadilan eksternal Prinsip ini berarti adanya keadilan imbalan yang diterima pegawai dalam organisasinya dibandingkan dengan organisasi lain yang memiliki kesetaraan.

3. Konsep Kinerja

Menurut Hasibuan (1996:24) organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai

tujuan tertentu dari uraian ini maka dapat dikatakan bahwa organisasi merupakan wadah atau tempat. Organisasi cenderung merupakan kesatuan yang kompleks, yang berusaha mengalokasikan sumber dayanya secara rasional demi tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari tiap individu. Dalam kinerja organisasi pencapaian hasil terletak pada level atau unit organisasi, sehingga mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu/perorangan. Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi atau unit organisasi. apabila organisasi memiliki kinerja individu yang baik, maka secara otomatis kinerja yang dihasilkan oleh organisasi akan baik pula. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja yang dimiliki individu kurang atau buruk, maka kinerja organisasi menjadi kurang baik pula.

Penilaian kinerja mempunyai peranan

dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada institusi.

Namun indikator penilaian kinerja dari Supardi (2014:46) yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kemampuan (ability)
- b. Komitmen (commitment)
- c. Kondisi yang menghambat situational constraint)
- d. Tujuan (goal)

4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2005: 65), hipotesis adalah perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan sementara dan menuntun atau mengarahkan penelitian selanjutnya. Berdasarkan pengertian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan

Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah

2. Pemberian tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah
3. Kompetensi dan Pemberian tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah

C. Metodologi Penelitian

Langkah pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah dengan melakukan survey terhadap lokasi penelitian. Jenis Penelitian ini adalah *explanatory*, yaitu menjelaskan hubungan sebab-akibat dengan pemaparan yang sistematis, faktual, dan akurat mengenai kondisi fakta populasi di lapangan. Menurut Sugiyono (2010) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Menurut Arikunto (2002:12) apabila objek penelitiannya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selain itu pula populasi dalam penelitian ini bersifat homogen, maka sampel ditarik secara proposional dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel atau penelitian sensus berjumlah 51 pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, kuesioner sebagai instrumen penelitian, dan dokumentasi lapangan.

D. Hasil Penelitian Deskripsi Lokus Penelitian

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2012 merupakan unsur pelaksana tugas Bupati, yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintahan di bidang Keuangan dan Aset Daerah. BPKAD Kabupaten Lampung Tengah.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil perhitungan rumus Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan Program SPSS untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Persamaan Regresi

Berdasarkan nilai (a) dan nilai (b) yang telah didapatkan maka Persamaan Regresi Linier yang diperoleh adalah $Y = 9.924 + 0.660X$

X. Persamaan Regresi tersebut bernilai positif, artinya nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan apabila nilai kompetensi mengalami peningkatan. Semakin tinggi kompetensi maka akan semakin tinggi pula nilai kinerja pegawai.

2) Koefisien Korelasi

Besarnya nilai hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai r (*Correlation*) yaitu 0.822 atau 82,2%. Hubungan tersebut bernilai positif, artinya kinerja pegawai berhubungan secara positif dengan kompetensi, sebesar 82,2%.

3) Koefisien Determinasi

Besarnya nilai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai r^2 (*r Square*) yaitu 0.675 atau 67,5%. Pengaruh tersebut bernilai positif, artinya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja

pegawai sebesar 67,5%. Sementara itu, sisanya sebesar 32,5 dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan rumus Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan Program SPSS untuk mengetahui pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai Berdasarkan data pada tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Persamaan Regresi

Persamaan Regresi Linier adalah $Y = 6,017 + 0.799X$. Persamaan Regresi tersebut bernilai positif, artinya kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan apabila nilai pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai mengalami peningkatan. Apabila TPP ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

2. Koefisien Korelasi

Besarnya nilai hubungan pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai r (*Correlation*) yaitu 0.854 atau 85,4%.

Hubungan tersebut bernilai positif, artinya pengaruh TPP terhadap kinerja pegawai berhubungan dengan kinerja pegawai.

3. Koefisien Determinasi

Besarnya nilai pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai r^2 (*r Square*) yaitu 0.729 atau 72,9%. Pengaruh tersebut bernilai positif, artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara itu sisanya sebesar 27.1% dipengaruhi oleh berbagai variabel lain yang tidak diteliti.

3. Pengujian Pengaruh Secara Simultan

Pengujian simultan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompetensi, TPP terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah secara bersama- sama yang dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus Regresi Linier Ganda. Hasil perhitungan dengan menggunakan Program SPSS maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Persamaan Regresi Linier Ganda Nilai Constanta Intercept (a) sebesar 5,719, menunjukkan nilai konstanta yang positif, artinya apabila kompetensi ditingkatkan, tambahan penghasilan pegawai diberikan dengan baik maka kinerja pegawai akan tetap (konstan) memiliki nilai sebesar 5,719. Nilai koefisien regresi (b) X1 adalah sebesar 0.762, mengandung arti bahwa semakin tinggi kompetensi maka akan memberikan nilai kinerja pegawai sebesar 0.762. Nilai koefisien regresi (b) X2 adalah sebesar 0.764, mengandung arti bahwa semakin baik tambahan penghasilan pegawai maka akan memberikan nilai kinerja pegawai sebesar 0.764. Sesuai dengan nilai (a), nilai (b1X1) dan nilai (b2X2) yang telah didapatkan maka Persamaan Regresi Linier Ganda yang diperoleh adalah $Y = 5,719 + 0.762X_1 + 0.764X_2$

X2 Persamaan regresi bernilai positif, artinya jika nilai kompetensi (X1) dan tambahan penghasilan pegawai (X2) mengalami peningkatan, maka nilai kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan.

2) Koefisien Korelasi

Besarnya nilai hubungan variabel kompetensi dan tambahan penghasilan pegawai dengan kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai r (*Correlation*) yaitu 0.779 atau 77,9% (masuk dalam kategori hubungan yang erat/tinggi). Hubungan bernilai positif, artinya apabila nilai variabel kompetensi dan tambahan penghasilan pegawai mengalami peningkatan maka nilai variabel kinerja juga akan mengalami peningkatan.

3) Koefisien Determinasi

Besarnya nilai pengaruh kompetensi dan tambahan penghasilan pegawai dengan kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai r^2 (*r Square*) yaitu 0.607 atau 60,7%. Pengaruh tersebut bernilai positif, artinya kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi dan tambahan penghasilan pegawai dengan nilai sebesar 60,7%. Sementara itu sisanya sebesar 39,3% tidak dipengaruhi oleh kompetensi dan tambahan penghasilan pegawai, tetapi dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

F. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Hasil ini dapat diartikan bahwa apabila Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah meningkatkan kompetensi pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

Kabupaten Lampung Tengah. Hasil ini dapat diartikan bahwa apabila tambahan penghasilan pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

3. Secara simultan menunjukkan kedua variabel bebas yaitu kompetensi dan tambahan penghasilan pegawai secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap peningkatan variabel terikat yaitu kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Pengaruh tersebut berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa masih ada variabel lain yang berpengaruh tetapi tidak diteliti.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka diketahui bahwa kompetensi memiliki nilai pengaruh yang lebih kecil terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah dibandingkan dengan tambahan penghasilan pegawai. Oleh karena itu saran dalam penelitian ini adalah:

1. Perlu diciptakan suatu kondisi dalam bekerja pada organisasi yang harmonis antara satu pegawai dengan pegawai yang lain, sehingga setiap pegawai akan saling mendukung pelaksanaan tugasnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Perlu diciptakan kondisi ruangan kerja yang baik, dengan melengkapi sarana dan prasarana ruang kerja yang memadai. Ketersediaan sarana dan prasarana tersebut akan membuat pegawai merasa nyaman dan berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya masing-masing.
3. Perlu disediakan perlengkapan kerja yang cukup, memadai dan berfungsi dengan baik sehingga akan mendukung kinerja pegawai secara berkelanjutan. Dengan demikian akan terdapat peningkatan kinerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas di masa-masa yang akan datang.
4. Perlu diberikan penghargaan (reward) kepada pegawai yang telah mencapai atau melampaui target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pemberian reward tersebut akan menjadi pemicu bagi

pegawai untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan sebelum diberikan reward.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2008). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT.Rineka Cipta Jakarta.
- As'ad, Moh., (1987). *Psikologi Industri*, Edisi revisi. Yogyakarta. Penerbit Liberty.
- Dessler, G. (1997). *Human Resource Management (Seventh Edition)*. London. Prince Hall International Inc.
- Edison dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi dan Perubahan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung. Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta. Bumi Aksara
- Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth H. and Johnson, Dewey E.(1986). *Management Of Organizational Behavior, 7 th Edition* .New Jersey: Prentice Hall,Inc.
- Mar'at. (1984). *Sikap Manusia, Perubahan serta Pengukurannya*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Notoatmojo,S.(2003). *Metodologi Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Rahyanuningsih, Sri Utami. (2008). *Psikologi Umum 2 – Bab 1: Sikap (Attitude)*.[http://nurul_q.staff.gunadar ma.ac.id/Downloads/files/9095/bab1- sikap-1.pdf](http://nurul_q.staff.gunadar.ma.ac.id/Downloads/files/9095/bab1- sikap-1.pdf).diakses 23 Agustus 2017.
- Siagian Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabhet
- Supardi dan Anwar, S.(2007). *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. UII Press
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Suprpti, W.M. (2004). *Pengaruh Pengetahuan, Ketrampilan, Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Tengah (Tesis)*. Semarang. Undip.