

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN PARIGI MOUTONG

Huzaemah

(Dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Alkhairaat)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. Populasi dalam penelitian ini 38 orang dari seluruh pegawai pada sekretariat, karena jumlah populasi yang dijadikan sebagai obyek penelitian dapat dijangkau maka tidak diadakan penarikan sampel. Pengolahan data menggunakan program *statiscal product and service solution* (SPSS 19.0), setelah dilakukan uji statistik dengan menggunakan analisis regresi linear berganda maka hasil penelitian menunjukkan 1). Kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kompensasi, Kompetensi dan Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Dalam dunia pemerintahan khususnya yang berkaitan dengan kepegawaian masalah komitmen seorang pegawai menjadi suatu hal yang sangat penting, karena mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai, sementara kinerja juga dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya komitmen organisasional dan kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan pendapat Baruch Yehuda, M Bilha dan Yeseph (1997). Seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan pada suatu instansi atau organisasi mempunyai masalah yang sangat mendasar dimana seorang pegawai yang satu dengan yang lain tidak akan sama tingkat komitmen yang dimiliki. Komitmen organisasi pada pegawai yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi dan sebaliknya jika seorang pegawai memiliki tingkat komitmen yang rendah maka kinerjanya juga rendah (Nyhan,1999). Komitmen merupakan variabel yang dapat memprediksi secara teratur perilaku pegawai dalam kerja terutama diantaranya masalah absensi. Adapun hubungan yang mengatur antara komitmen dan kinerja telah dikemukakan oleh Benkhoff (1997) dalam argumenasinya yaitu bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja, tanpa memperhatikan komitmen pegawai pada organisasi maka kinerja akan

memburuk dan pada akhirnya menjadi pemborosan yang sia-sia .

Sementara ketentuan yang berlaku di lingkungan pegawai negeri ada yang mendapatkan penilaian yang tidak tegas hal ini dikarenakan adanya aturan yang menetapkan kenaikan pangkat pegawai negeri yang ditetapkan selama 4 (empat) tahun sekali dan penilaian untuk kenaikan pangkat yang dimaksud adalah DP3 yaitu *Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan*(yang termuat dalam *PP no. 26 tahun 2001*), dimana DP3 lebih banyak menilai sikap dan bukannya kinerja sedangkan penilaian kinerja pegawai adalah merupakan salah satu prasyarat dalam lembaga pemerintah yang pelaksanaan tugasnya diatur dalam pelaksanaan tugas dan fungsi ,serta tujuan sebagaimana telah ditetapkan, unit-unit kerja penunjang yang mampu menyelenggarakan secara utuh dan menyeluruh yang termuat dalam Organisasi dan Tata Kerja yang diatur berdasarkan Keputusan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. Untuk mencapai tujuan tersebut salah satu faktor yang mendukung yaitu dengan keberadaan tenaga administrasi yang dalam pelaksanaan tugasnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *pejabat struktural dan non struktural* kelompok pejabat struktural atau yang dikategorikan dengan kelompok pimpinan, secara tidak langsung membawahi 735 orang artinya kelompok pimpinan tersebut mau tidak mau, suka tidak suka

berkewajiban untuk memberikan pembinaan, arahan dan sekaligus instruksi / perintah pada bawahannya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya tetapi dilapangan banyak permasalahan yang timbul karena tidak semua bawahan itu merasa puas dan mempunyai komitmen yang baik sehingga pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja.

Setelah memperhatikan hasil pengamatan dilapangan pada beberapa bagian atau unit dilingkungan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Mautong maka dapat diangkat berbagai permasalahan yang mendasar pertama adanya pola kerja rutin hingga menimbulkan kebosanan dan kejenuhan, untuk mengurangi tingkat kebosanan dan kejenuhan tersebut Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Mautong telah mengupayakan dan sekaligus menggulirkan *program rotasi* tetapi *program rotasi* pegawai non struktural, sedangkan untuk meningkatkan kinerja maka sangat dibutuhkan suasana yang nyaman dan mendukung serta jauh dari unsur kejenuhan / kebosanan, kedua lingkungan kerja yang kurang mendukung khususnya yang berkaitan dengan teknologi informasi hal ini bisa dilihat dari rencana pengelolaan *Sistem Informasi Manajemen* dimana dengan sistem ini diharapkan dari masing-masing bagian/unit dapat mengakses data yang dibutuhkan secara *on line* sehingga dapat mendukung kelancaran dan efisiensi kerja yang pada akhirnya kinerja dapat ditingkatkan, ketiga sistem kenaikan pangkat reguler tiap 4 (empat) tahun sekali hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 03 tahun 1980 yang diantaranya mengatur tentang Jenis-jenis kenaikan pangkat Pegawai, dengan sistem ini mengakibatkan komitmen pegawai menurun sehingga akan mempengaruhi kinerja, karena berasumsi bahwa sekecil apapun beban kerja yang dimiliki mereka tetap akan naik pangkat, sehingga penelitian ini menjadi relevan terutama dalam penyusunan *policy* yang sistematis dan terperinci untuk masa-masa yang akan datang.

Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan (Stoner, 1989). Selain itu, Bernardin dan Russel (1993) menyatakan bahwa kinerja adalah pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsifungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Handoko (2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses di mana organisasi mengevaluasi

atau menilai prestasi kerja pegawai. Suntoro (Tika, 2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Simamora (2004), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Tika (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Faktor Yang mempengaruhi kinerja salah satunya ialah Kompensasi, Menurut Handoko (2001), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Simamora (2004) menyatakan kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi menurut Wayne (Mangkuprawira, 2002) meliputi bentuk tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai, dan insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Siagian (2003) menyatakan bahwa dalam mengembangkan dan menerapkan sistem kompensasi/imbalan, kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai mutlak perlu diperhitungkan. Rivai (2005) menyebutkan beberapa tujuan manajemen kompensasi efektif, yaitu untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan pegawai yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, dan mengikuti aturan hukum.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah Kompetensi, kompetensi dalam bidang pekerjaannya terhadap semuanya saling berinteraksi dalam membentuk kinerja pegawai yang pada akhirnya akan menciptakan fenomena tersebut memberikan indikasi bahwa rendahnya kinerja pegawai oleh kompetensi pegawai sebelum mampu menunjukkan penyesuaian kerja dalam menghadapi berbagai situasi Kompetensi yang mencakup orientasi untuk berprestasi, Inisiatif, Pencarian dan Pengumpulan informasi, Kemampuan memberikan dampak dan pengaruh, kemampuan mengembangkan orang lain, keberanian memberi perintah atas jabatan, kerja kelompok dan bekerja sama, kemampuan

memimpin kelompok, kemampuan berfikir analitis, kemampuan berpikir konseptual, kepercayaan diri sendiri hal tersebut menjadi sumber aspirasi bagi peneliti hingga mengangkat judul” Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong”

METODE

Metode atau pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dasar penelitian asosiatif, dengan alasan peneliti ingin menguji interpendensi pengaruh dua variabel. Dalam hal ini Kompensasi terhadap Kompetensi kerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Parigi Mautong, serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Menurut Istijanto, (2005; 39) bahwa penelitian asosiatif berusaha menguji ada tidaknya asosiasi, interpendensi, atau ketergantungan antara dua variabel yang diteliti.

TEHNIK PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data dalam penelitian ini, menggunakan teknik antara lain :

1. Teknik Observasi
Pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan di lokasi penelitian, untuk melihat secara langsung tentang fenomena-fenomena yang terjadi
2. Teknik Wawancara
Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan cara mengadakan wawancara langsung pada beberapa pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Parigi Mautong guna memperoleh informasi dalam penelitian ini.
3. Teknik Kuesioner (Angket)
Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang dibuat akan disebar dan diisi oleh seluruh pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Parigi Mautong selaku responden, yang mana peneliti sangat mengharapkan kejujuran dan setiap individu dalam pengisian kuesioner tersebut.

4. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi berkaitan dengan literature buku, laporan, website, publikasi melalui dunia maya (internet), atau bukti lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

POPULASI

Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti, sedangkan sampel merupakan bagian yang diambil dan populasi (Istijanto; 2005; 109). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong berjumlah 35 orang. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 1
Daftar Jumlah Pegawai Sekretariat DPRD

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Pendidikan | | | |
|-------|---------------|--------|------------|----|-----|---------|
| | | | S1 | S2 | SMA | Diploma |
| 1 | Laki-laki | 21 | 10 | 1 | 2 | 1 |
| 2 | Perempuan | 14 | 9 | 1 | 10 | 1 |
| Total | | 35 | 19 | 2 | 12 | 2 |

Sumber : Data Sekunder Pegawai DPRD Kabupaten Parigi Mautong yang telah diolah

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dimaksudkan untuk menerangkan variabel-variabel yang digunakan sehubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independent (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen pada penelitian ini yaitu Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja (Y). Dalam penelitian ini Kompensasi mengacu menurut Gugup Kismono (2011) kompensasi dapat dibedakan dalam dua kategori, yaitu: 1) Kompensasi Finansial, 2) Kompensasi Non Finansial.

Kompetensi mempunyai bagian yang saling beerkaitan satu sama lain. Menurut Spencer Masikki (2007; 15), bahwa kompetensi sebagai karakteristik individu yang melekat ditempat kerja seseorang. Kompetensi dapat bersumber dari lima jenis sumber yang berbeda yaitu:

1. Motif(*motive*)
2. Karakter pribadi(*traits*)
3. Konsep Diri(*self-concept*)
4. Pengetahuan(*knowledge*)

5. Keterampilan (*skills*)

Dalam melakukan pengukuran kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD yang bersifat konkrit dan dapat diukur, maka peneliti mengambil indikator kinerja. Menurut Nawawi (2006; 66) kinerja dalam melaksanakan pekerjaan dilingkungan sebuah organisasi atau perusahaan mencakup lima unsur sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil Kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Jangka waktu mencapai hasil kerja
4. Kehadiran dan kegiatan selama di tempat kerja
5. Kemampuan bekerja sama

METODE ANALISIS DATA

1. Analisis kualitatif

Teknik analisis data penelitian secara deskriptif dilakukan melalui statistika deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian (Lestari; 2010; 62).

2. Analisis kuantitatif

Analisis regresi berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat Y). (Muhidin dan Abdurahman; 2007; 198) Alasan menggunakan regresi linear berganda, karena variabel yang diteliti merupakan variabel yang sifat penelitiannya memiliki hubungan linear antara variabel yang dihipotesiskan, sehingga dapat diselesaikan oleh regresi berganda. Menurut Fredy (dalam Musdalipa; 2008) bahwa tujuan dan regresi adalah untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Secara umum, data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas X1, X2, ... Xn, sehingga rumus umum dan regresi linear berganda ini adalah (Umar; 2008; 126):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

- Y = variable dependen (Kinerja Pegawai)
- a = konstanta
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Kompetensi
- b = koefisien regresi

Menurut Sugiyono (2008; 250) untuk dapat memberi penafsiran akan besar atau kecil hubungan terhadap koefisien korelasi yang telah dihitung dapat berpedoman pada ketentuan-ketentuan seperti yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 2
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

| INTERVAL KOEFISIEN | TINGKAT HUBUNGAN |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono (2008 : 250)

Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F digunakan dengan membandingkan p (*probability*) dengan $\alpha = 5\%$ (Lestari; 2010:64). Adapun Formula Uji F (Sugiyono; 2008 : 257) adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

- Dimana: R² = Koefisien Korelasi Ganda
- k = Jumlah Variabel independen
- N = Jumlah Sampel

Adapun rumusan hipotesisnya adalah:

Ho : variasi perubahan nilai variabel independen tidak berpengaruh terhadap variasi perubahan nilai variabel dependen

Ha : variasi perubahan nilai variabel independen berpengaruh terhadap variasi perubahan nilai dependen

Dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika Fsig < alpha (0, 05), maka terbukti bahwa semua variabel bebas (X) berpengaruh simultan secara signifikan terhadap variabel terikat (Y) dengan kata lain menerima hipotesis (Hi) dan menolak hipotesis mula-mula (Ho).

2. Jika $F_{sig} > \alpha$ (0, 05), maka terbukti bahwa semua variabel bebas (X) tidak berpengaruh simultan terhadap variabel terikat (Y) dengan kata lain menolak hipotesis alternatif (H_1) dan menerima hipotesis mula-mula (H_0).

2. Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara parsial (individu) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Adapun kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. jika $t_{sig} < \alpha$ (0,05), maka variabel independen yang diamati secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. jika $t_{sig} > \alpha$ (0,05), maka variabel independen yang diamati secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

3. Uji Determinasi

Kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2). Jadi, R^2 digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan secara simultan dan variabel-variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Jika R^2 semakin mendekati 1 (satu), maka sumbangan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen semakin besar. Sebaliknya, jika R^2 semakin mendekati 0 (nol), maka variabel independen semakin lemah pengaruhnya dalam menjelaskan variabel dependen (Lestari; 2010; 66)

4. Uji Variabel Dominan (Koefisien Standardized Beta)

Untuk melihat dominasi variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari Koefisien Beta (*Beta Coefficient*) yang paling besar nilainya, koefisien tersebut disebut *standardized coefficient*. Menurut Arif dalam Badriyah (2010) untuk menentukan variabel bebas yang paling dominan dalam mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linear, maka digunakan Koefisien Beta (*Beta Coefficient*). Penelitian ini melihat dominasi variabel Kompensasi dan Kompetensi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan terhadap pegawai Sekretariat

DPRD Kabupaten Parigi Moutong maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai probalitas (F_{sig}) dengan taraf signifikan α 0,05. Hasil perbandingan menunjukkan nilai probalitas (F_{sig}) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang membuktikan bahwa secara simultan variabel Kompensasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. Hipotesis terbukti
2. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t_{sig} untuk variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai $t_{sig} = 0,025$ jika dibandingkan dengan nilai α 0,05 dimana $t_{sig} > \alpha$ 0,05 maka hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. Hipotesis terbukti
3. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t_{sig} untuk variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai $t_{sig} = 0,001$ jika dibandingkan dengan nilai α 0,05 dimana $t_{sig} > \alpha$ 0,05 maka hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. Hipotesis terbukti

Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai pada Sekretariat DPRD kabupaten Parigi Moutong, maka dapat direkomendasikan saran-saran sebagai berikut:

1. Hendaknya pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong, senantiasa memberikan dukungan dan motivasi terhadap pegawai, agar memiliki inisiatif, bersifat kritis, percaya diri, kreatif dan inovatif dalam pelaksanaan tugas, khususnya tugas dalam melayani masyarakat.
2. Bagi penelitian berikutnya yang ingin mengkaji lebih lanjut terhadap penelitian ini, sebaiknya mengkaji lebih lanjut variabel lain terkait kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong seperti gaya kepemimpinan, dan kompensasi Merit Pay, yang secara otoritis memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai khususnya pada Sekretariat DPRD.

DAFTAR PUSTAKA

- Arma Zulfikar. 2010. Kebijakan Pengelolaan Sumber Daya Alam Masa Lalu Sebagai Arah dalam Pengelolaa Sumber Daya Alam Kekiniian. Wikipedia. 2010. Sumber Daya Alam.
- Azwar, Saefudin, 2001, *Reabilitas dan Validitas* . Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Badriyah, Nurul, 2010. *Pengaruh karakteristik Individu, Sikap dan persepsi Terhadap Perilaku Kewirausahaan* (Studi Pada Industri Kecil Kerajinan Tangan dan Handycraft di kabupaten Lamongan), Tesis Universitas Brawijaya, Malang.
- Bernadin HJ, Russel JEA. 1993. *Human Resource Management*. Singapore: McGarw-Hill Inc
- Gomes, Faustino C, 2001. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta :Andi Offset
- Ghozali, Imam (2005). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibun, malayu SP, 1999. *Organisasi dan Motivasi* : dasar peningkatan produktivitas. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibun, Malayu SP, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ishakdan Tanjung, 2003. <http://repository.usu.ac.id>
- Istijanto, 2005. *Riset Sumberdaya Manusia*. Jakarta :Gramedia Pustaka Utama Kismono, Gugup. 2011. *Pengantar Bisnis*, BPFY Yogyakarta
- Kuncoro, Mudjarad, 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga
- Lestari, Dian Nurani, 2010. *Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palu*
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mc Clelland D. 2009, *Human Motivation*. USA: Scott Forehman and Co.
- Muhidin, Abdurrahman dan Maman, 2007. *Analisis Korelasi, Regresi Dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia
- Munira. 2006. *Pengaruh Kompetensi dan kompensasi Terhadap Masyarakat Miskin Di Puskesmas kamonji Kecamatan Palu Barat Kota Palu*. Skripsi Universitas Tadulako. Palu
- Nawawi, Hadari, 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Dilingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nasruddin, 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengguna Teknologi Informasi Pada Lembaga Peradilan Se-Sulawesi Tengah*. Skripsi Universitas Tadulako. Palu
- Umar, H. 2008. *Riset Sumber Daya dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta