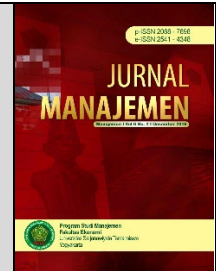




# JURNAL MANAJEMEN

Terbit online : <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>



## PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAYI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SOPPENG

Hasni Amaliyah<sup>1</sup>  
Romansyah Sahabuddin<sup>2</sup>  
Burhanuddin<sup>3</sup>  
Agung Widhi Kurniawan<sup>4</sup>  
Zainal Ruma<sup>5</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Negeri Makassar

Email: [hasniamaliyah@gmail.com](mailto:hasniamaliyah@gmail.com)

Informasi Naskah	Abstrak
<b>Diterima:</b> 2 Mei 2023	<i>This study aims to determine how the effect of compensation and work motivation on employee performance. The number of samples used were 38 employees. Data collection was carried out using interviews, observations and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using the Statistical Product and Service Solution (SPSS).</i>
<b>Revisi:</b> 11 Mei 2023	
<b>Terbit:</b> 24 Mei 2023	
<b>Kata Kunci:</b> <i>Pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Pembelanjaan Desa, Akuntabilitas</i>	<i>The results of this study indicate that the quality of compensation (X1) partially has a positive and significant influence on employee performance. Motivation (X2) partially has a positive and insignificant effect on employee performance. And simultaneously the two independent variables have a significant influence on employee performance.</i>

### PENDAHULUAN

Dalam era bisnis pada saat ini perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan kerjanya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya– sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat

dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/pegawai atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan. Kompensasi sendiri berkaitan dengan imbalan yang diterima oleh pegawai.

**Motivasi kerja** adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi dan tingkat usaha (*level of effort*) serta gigih dalam menghadapi suatu masalah (*level of persistence*). Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Begitupun Kantor Kementerian Agama di Kabupaten Soppeng yang sangat mengandalkan tenaga kerja dari para pegawainya dalam melakukan kegiatan organisasi. Agar kinerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan yang diharapkan, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng juga memberikan kompensasi dan motivasi terhadap pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana cara suatu organisasi memberikan semangat terhadap pegawai agar menghasilkan kinerja yang sesuai dengan organisasi. Berikut merupakan data pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng:

Tabel 1. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng tahun 2023.

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
1.	Kepala Departemen Agama	1
2.	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1
3.	Tata Usaha Bagian Umum	3
4.	Tata Usaha Bagian Kepegawaian	3
5.	Tata Usaha Bagian Keuangan	4
6.	Seksi Pendidikan Agama Islam	3
7.	Seksi Bimbingan Masyarakat	3
8.	Seksi Pendidikan Pondok Pesantren	2
9.	Seksi Pendidikan Madrasah	4
10.	Seksi Haji Dan Umroh	4
11.	Penyelenggara Zakat dan Wakaf	3
12.	Pengawas Madrasah	7
<b>Total</b>		<b>38</b>

Sumber: Kantor Kementerian Agama di Kabupaten Soppeng.

Memperhatikan latar belakang tersebut serta data dan fenomena yang ada maka penulis tertarik mengajukan proposal dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng”.

## KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode tetap. Sistem

kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai sehingga dampaknya kepada kinerja pegawai akan meningkat. Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam meningkatkan dan mempertahankan kesejahteraan pegawainya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja maupun prestasi kerja pegawai, bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari perusahaan Hasibuan (2005).

Manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai sasarannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka Cahayani (2005).

### **Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya (Hasibuan 2005).

Gibson (dalam Suwanto, 1999) motivasi adalah suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang memulai dan mengarahkan perilaku.

Luthans (dalam Safaria, 2004) motivasi diartikan sebagai sebuah proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologis maupun psikologis yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik atau insentif.

Robbin (2003) Motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Winardi (dalam Suranta dan Syafiqurrahman, 2006) motivasi adalah sebuah ciri psikologi manusia, yang memberikan kontribusi kepada tingkat komitmen seseorang.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Veithzal Rivai di dalam bukunya "*Performance Appraisal*", 2005 kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Stolovitch dan Keeps, 1992 (Dalam buku Rivai "*Performance Appraisal*", 2005), Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

### **Hipotesis**

- H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama di Kabupaten Soppeng.
- H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama di Kabupaten Soppeng.
- H3: kompensasi dan motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama di Kabupaten Soppeng.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2001: 55) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng yaitu sebanyak 38 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi. Analisis data sampel secara kuantitatif

menghasilkan statistik sampel (*sample statistics*) yang digunakan untuk mengestimasi parameter populasinya (*population parameters*). Peneliti dapat meneliti seluruh elemen atau anggota populasi (sensus) atau meneliti sebagian dari elemen populasi (penelitian sampel).

## Teknik Pengumpulan Data

### Observasi

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang berisi daftar pertanyaan. Tujuan dari kuesioner ini untuk mendapatkan tanggapan dari responden. Pengertian responden yaitu individu atau kelompok terpilih yang mengisi jawaban kuesioner.

### Observasi

Observasi adalah sebuah proses penelitian dalam melihat situasi dan kondisi lokasi penelitian. Observasi yang dilakukan pada penelitian ini yaitu mengamati kondisi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng.

### Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012 : 142), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan bersifat tertutup dan secara langsung karena responden tinggal memilih jawaban yang sudah disediakan dan menjawab tentang dirinya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diberikan pada pegawai sebagai responden penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng.

### Uji Validasi

Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ferdinand, 2007 : 93). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*content validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Ferdinand, 2007 : 95).

Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu *SPSS for windows 21*, dan jika suatu alat ukur mempunyai korelasi yang signifikan yaitu pada taraf 0,3 antara skor item terhadap skor totalnya maka dikatakan alat skor tersebut adalah valid (C).

### Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2010 : 99).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Tabel 4 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Frekuensi (%)
>45 Tahun	8	21,3
36-45 Tahun	18	47,3
25-35 Tahun	12	31,4
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,0</b>

Sumber : *Data primer diolah tahun 2023*

Dari tabel di atas responden berdasarkan usia didominasi oleh kelompok usia 36-45 tahun dengan persentase 47,3%. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa pada kelompok usia ini merupakan kelompok usia senior, dimana pegawai sudah meneruskan atau memberikan ilmu,

keahlian juga kemahiran semasa bekerja terhadap pegawai yang usianya lebih muda.

Tabel 5 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Frekuensi (%)
Laki-Laki	22	57,8
Perempuan	16	42,2
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 57,8% dari jumlah keseluruhan responden. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng memang didominasi oleh pegawai yang harus bekerja di lapangan sehingga membutuhkan tenaga kerja laki-laki.

Tabel 6 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Frekuensi (%)
> 20 Tahun	5	13,2
11-20 tahun	19	50
0-10 Tahun	14	36,8
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai dengan masa kerja 11-20 tahun sebesar 50%. Hal tersebut disebabkan karena tingginya tingkat turn over pegawai.

Tabel 7 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

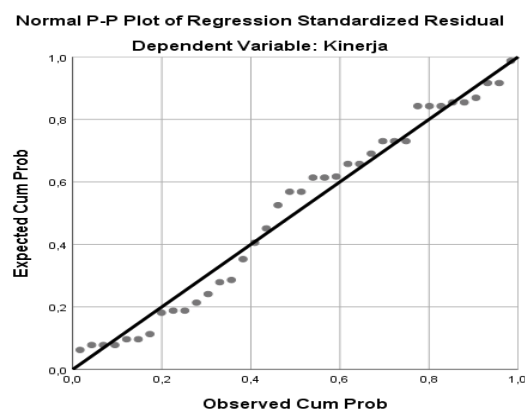
Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Frekuensi (%)
Pasca Sarjana (S2)	19	50
Sarjana (S1)	18	47,3
SMA (Sederajat)	1	2,7
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir didominasi oleh responden dengan lulusan Sarjana (S2). Hal ini dapat dijelaskan bahwa pegawai dengan tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama menempuh pendidikan sebelumnya.

### Uji Asumsi Klasik

Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas



Ber k) disekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka

dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4. 2 Hasil Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	1,601	2,322		,689	,495	
	Kompensasi	1,276	,083	1,006	15,364	,000	,549 1,822
	Motivasi	,099	,089	,073	1,118	,271	,549 1,822

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Tabel 4. 3 Model Persamaan Regresi**

		Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	1,601	2,322		,689	,495	
	Kompensasi	1,276	,083	1,006	15,364	,000	,549 1,822
	Motivasi	,099	,089	,073	1,118	,271	,549 1,822

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Data Olahan SPSS tahun 2023*

$$Y = 1,609 + 1,276X_1 + 0,099X_2$$

- Nilai konstanta sebesar 1,609 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Kompensasi dan Motivasi maka kinerja pegawai tetap menghasilkan nilai sebesar 1,609
- Nilai koefisiensi regresi  $X_1$  sebesar 1,276 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai  $X_1$  (Kompensasi) akan meningkatkan kinerja pegawai meningkat sebesar 1,276. Hal ini berarti apabila jika pegawai termotivasi dalam bekerja maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
- Nilai koefisiensi regresi  $X_2$  sebesar 0,099 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai  $X_2$  (Motivasi) akan meningkatkan kinerja pegawai meningkat sebesar 0,099. Hal ini berarti apabila jika pegawai memiliki komitmen dalam bekerja maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

**Tabel 4.4 Hasil Uji t**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF

1	(Constant)	1,601	2,322		,689	,495		
	Kompensasi	1,276	,083	1,006	15,364	,000	,549	1,822
	Motivasi	,099	,089	,073	1,118	,271	,549	1,822

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer yang diolah 2023

**a. Uji Hipotesis Variabel Kompensasi (X1)**

H0 : Variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H1 : Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Dari table Uji-t di atas diperoleh nilai t hitung (15,364) > t tabel (1,304) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti variabel X1 (Kompensasi) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja sehingga hipotesis yang diterima adalah H1.

**b. Uji Hipotesis Variabel Motivasi (X2)**

H0 : Variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H2 : Variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Dari table Uji-t di atas diperoleh nilai t hitung (1,118) < t tabel (1,304) dengan taraf signifikansi  $0,271 > 0,05$ , yang berarti variabel X2 (Motivasi) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja sehingga hipotesis yang diterima adalah H0.

**Tabel 4.5 Hasil Ujian Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281,114	2	140,557	195,208	,000 <sup>b</sup>
	Residual	25,201	35	,720		
	Total	306,316	37			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber : data primer yang diolah 2023

H0 : Variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H3 : Variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung (195,208) > F tabel (3,24) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti Variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). sehingga hipotesis yang diterima adalah H3.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan di atas, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peranan yang cukup penting untuk menunjang peningkatan kinerja pegawai. Adapun hasil penelitian secara simultan dari masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

**1. Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y)**

Hasil analisis data yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa pada variabel kompensasi pertanyaan yang memberikan Indeks tertinggi adalah pertanyaan nomor 2 dengan pernyataan 2.

Gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang saya harapkan dengan indeks jawaban responden paling tinggi sebesar 95,79%. Hal ini menandakan bahwa pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng pegawai merasa gaji yang diberikan sesuai dengan harapan mereka sehingga diharapkan dari kesesuaian pemberian gaji tersebut akan mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Kontribusi kompensasi yang baik merupakan taktik organisasi guna meningkatkan mutu kerja pegawainya. Apabila organisasi memenuhi dan memperhatikan kebutuhan pegawainya, kemudian mereka akan mewujudkan harapan organisasi dengan cara bekerja lebih keras dan lebih meningkatkan kinerjanya.

Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, karyawan tersebut pasti akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain.

## 2. Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa Motivasi kerja (X2) memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Kementerian Kabupaten Soppeng. Namun pengaruh tersebut tidak signifikan atau tidak terlalu tinggi.

Berdasarkan jawaban responden pada variabel motivasi kerja pertanyaan yang memberikan Indeks tertinggi adalah pertanyaan nomor 3 dengan pernyataan 3. Instansi memberikan apresiasi atas prestasi yang saya raih dengan indeks jawaban responden paling tinggi sebesar 93,68%. Hal ini menandakan bahwa pimpinan pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Soppeng akan memberikan reward kepada pegawai atas prestasi yang diraih. Hal ini diharapkan mampu membangun motivasi pegawai untuk lebih giat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Namun pada pernyataan pegawai berusaha membangun hubungan yang erat dengan rekan kerja memiliki indeks paling rendah.

Dari kondisi ini dapat dijelaskan bahwa meskipun motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif namun ada kondisi pada hubungan kerja pegawai yang masih belum maksimal. Hal ini tentunya akan menghambat kerja pegawai yang seharusnya saling membangun hubungan sosial dan emosional agar dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini juga akan menyebabkan persaingan kerja yang tinggi demi mendapatkan apresiasi individu bukan dari hasil kualitas kerja bersama.

## REFERENSI

- Abbas, M. Ghazali (2010). *Fakto-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Sektor Industri Manufaktur Di Indonesia Periode 1995-2007*. Skripsi, Makasar : Program Sarjana Universitas Hasanudin, (dipublikasikan).
- Augusty Ferdinand. 2007. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Cahayani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Hasibuan, D. H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa



- Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Safaria, Triantoro. 2004. Kepemimpinan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suranta, Sri & Muhammad Syafiqurrahman. 2006. Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA) di Karesidenan Surakarta. *Empirika*, Vol. 19 No. 1, Juni.
- Suwarto. 1999. "Perilaku Organisasi". Penerbit Universitas ATMA Jaya: Yogyakarta.
- Sugiyono, 2001. Metode Penelitian, Bandung: CV Alfa Beta.
- Sugiyono.(2012). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung : ALFABETA.
- Veithzal Rivai. 2005. Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.