

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENGELOLA KEUANGAN PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) LINGKUP PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA.

Teddy Ronal¹⁾

¹⁾Program Studi Ilmu Ekonomi Pascasarjana Universitas Halu Oleo

Andi Basru Wawo²⁾ dan Rosnawintang²⁾

²⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: (1) the influence of competence and motivation simultaneously on the performance of financial managers (2) the influence of competence on the performance of financial managers and (3) the effect of motivation on the performance of financial managers in the Regional Work Unit (SKPD) Government Scope Southeast Sulawesi Province. This study uses a sample of 123 financial managers in the Regional Work Unit (SKPD) of the Southeast Sulawesi Provincial Government. Data analysis techniques used are descriptive statistical analysis techniques, and Multiple Linear Regression Analysis using SPSS Ver. 18.0.

The results showed that (1) Competence and motivation simultaneously had a significant positive effect on the performance of financial managers (2) Competency partially had a significant positive effect on the performance of financial managers and (3) Motivation had a significant positive effect on the performance of financial managers in the Regional Work Unit (SKPD) Southeast Sulawesi Provincial Government Scope.

Recommendations to improve the performance of financial management managers, should increase knowledge in the field of information technology and skills in the procurement of goods and services so as to improve service.

Keywords: *Competence, Motivation and Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : (1) Pengaruh kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pengelola keuangan (2) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengelola keuangan dan (3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 123 orang pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis statistik deskriptif, dan Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan SPSS Ver. 18.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan (2) Kompetensi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan dan (3) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Rekomendasi untuk meningkatkan kinerja pengelola keuangan, hendaknya meningkatkan pengetahuan dibidang informasi teknologi dan keterampilan dibidang pengadaan barang dan jasa sehingga dapat meningkatkan pelayanan.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era otonomi, daerah diberi wewenang dan tanggung jawab yang besar untuk mengelola sumber-sumber keuangan (*desentralisasi administratif*) demi kemakmuran rakyat di daerahnya. Desentralisasi administratif tersebut, dimaksudkan untuk mendistribusikan kewenangan, tanggung jawab, dan pengelolaan sumber-sumber keuangan untuk menyediakan pelayanan publik (Coralie dalam Rohman, 2007). Pelimpahan tanggung jawab tersebut terutama menyangkut perencanaan, pendanaan, dan pelimpahan manajemen fungsi-fungsi pemerintahan dari Pemerintah Pusat kepada aparat di daerah, bahkan sampai ke hirarki yang lebih rendah. Hal ini berakibat pada fungsi dan peran yang harus dimainkan oleh para pejabat di daerah (Widodo dalam Rohman, 2007). Para pejabat yang melakukan fungsi pengendalian anggaran adalah kuasa pengguna anggaran (KPA) dalam satuan kerja perangkat daerah.

Perubahan mendasar dalam pengelola keuangan daerah merupakan wujud dari adanya tuntutan publik terhadap akuntabilitas dan transparansi manajemen pemerintahan, salah satunya adalah terkait dengan manajemen keuangan negara maupun daerah. Baridwan (dalam Tuasikal, 2007) menegaskan tuntutan publik akan pemerintahan yang baik memerlukan adanya perubahan paradigma dan prinsip-prinsip manajemen keuangan daerah, baik pada tahap penganggaran, implementasi maupun pertanggungjawaban. Hal ini menandakan perubahan paradigma pengelola keuangan daerah merupakan suatu tuntutan yang perlu direspon oleh pemerintah, karena perubahan tersebut mengakibatkan manajemen keuangan daerah menjadi semakin kompleks.

Kenyataannya kinerja pengelola keuangan menunjukkan bahwa belum optimal dalam melaksanakan peran serta fungsinya dalam hal pengelola keuangan hal-hal yang terjadi adalah sesuai Hasil pemeriksaan Badan

Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Sulawesi Tenggara atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Untuk mencapai kinerja yang optimal sangat diperlukan motivasi yang besar dari aparatur pemerintah dan kompetensi yang tinggi dari aparatur pemerintah. Semakin besar motivasi dan tingginya kompetensi maka akan berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah dalam pengelola keuangan di Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara

Hal yang menarik dilakukan penelitian pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara adalah selama 4 (empat) berturut-turut yaitu tahun 2013, 2014, 2015 dan 2016 mendapat opini terbaik BPK yaitu WTP (wajar tanpa pengecualian) selanjutnya sejak tahun 2013 dan 2014, 2015 hingga tahun 2016 mendapat opini terbaik BPK yaitu mendapat predikat WTP (wajar tanpa pengecualian).

hal ini menunjukkan bahwa kinerja pengelola keuangan lingkup pemerintah provinsi Sulawesi Tenggara telah sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Keuangan yang menjadi pedoman dalam mengelola keuangan pada masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) antara lain Peraturan Pemerintah Nomor 58 tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan daerah. Dalam rangka meningkatkan kinerja pengelola keuangan daerah, maka banyak faktor yang perlu dipertimbangkan, di antaranya adalah kompetensi dan motivasi pegawai. Enceng, Liestyodono dan Purwaningdyah (2008) menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku - perilaku *kognitif*, *afektif*, dan *psikomotorik* dengan sebaik-baiknya. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Motivasi merupakan keadaan

dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 2005). Dorongan tersebut mempunyai kekuatan yang besar dalam penentuan sikap pegawai dalam bekerja. Dengan adanya motivasi, seorang pegawai akan merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menuju tercapainya efektivitas organisasi. Seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dan memiliki kinerja yang baik

Beberapa hasil penelitian terdahulu adalah Edy Sujana (2012), Ruwanti (2014) dan Amwiarni Sartika (2015) mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja selanjutnya Myrna Sofia, Iranita, Sri Ruwanti (2014), Safwan, Nadirsyah dan Syukriy Abdullah (2014) dan Ahmadi Yusran Sahiboel, Hartutiningsih, dan M. Guntar Riady (2014) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah : (1) Apakah kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pengelola Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara? (2) Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pengelola Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara? (3) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pengelola Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara?.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah Mengkaji pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja Pengelola Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pengelola keuangan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2011: 549). Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dan kinerja suatu perusahaan atau organisasi adalah akumulasi kinerja unit-unit organisasi dan kinerja semua individu mulai dari pekerja operasional hingga manajemen (Simanjuntak, 2011: 109).

Sutrisno (2012:172), menyimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja pengelola keuangan adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Rivai dan Mulyadi (2012:370), kinerja (*performance*) adalah kegiatan yang dilakukan untuk memberi masukan untuk keputusan penting seperti promosi, transfer, dan pemutusan hubungan kerja

Kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Bernardin dan Rusel. (1993:340), mengemukakan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan, yaitu : kualitas, kuantitas kerja, ketepatan waktu, *efektivitas* biaya, kebutuhan pengawasan dan dampak interpersonal

Kompetensi

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan non

rutin menurut Joko Siswanto (2004:3) bahwa; Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi adalah : Serangkaian Serangkaian keputusan untuk mengelola hubungan ketenagakerjaan secara optimal ulai dari rekrutmen, seleksi, penempatan, pemeliharaan dan pengembangan dengan memanfaatkan informasi kebutuhan kompetensi jabatan dan tingkat kompetensi individu secara terintegrasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan pernyataan Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2004:237) Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan prestasi kerja individu atau tim Kenneth H. Pritchard (2006) mendefinisikan kompetensi sebagai kombinasi pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), kebiasaan (*abilities*), karakteristik personal (*personal characteristics*) dan faktor-faktor individual lainnya yang membedakan prsetasi kerja superior dari prsetasi kerja rata-rata pada situasi spesifik tertentu

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumberdaya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Sedarmayanti (2012:63) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Sedangkan Koontz (1997:120) memberikan penjelasan bahwa, motivasi mengacu kepada dorongan dan usaha untuk memenuhi dan memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan. Stoner *et.al* (1996:134) menyatakan bahwa motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberikan konstribusi pada tingkat komitmen seseorang, ini termasuk faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu.

Teori Herzberg (dalam Sondang, 2002 : 107). ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik

yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja

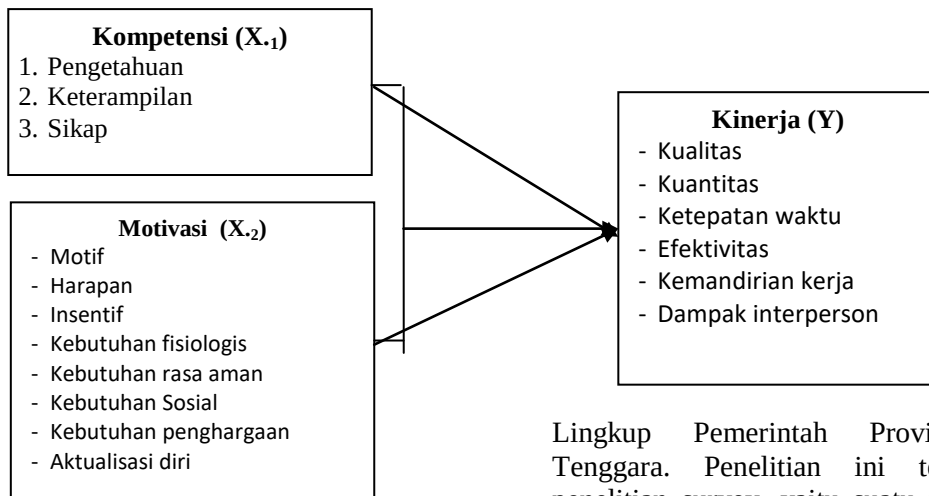
Kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik individu yang memengaruhi secara langsung kinerja suatu pekerjaan (Brian E. Becher, Mark Huslid dan Dave Ulrich dalam Susperika, Nila, 2011; 22). Safwan (2014:134) yang menyatakan bahwa seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efesien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gibson dalam Srimulyo (2009), bahwa salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja adalah variabel psikologis, dan termasuk salah satu didalamnya adalah motivasi. Dari pendapat ini maka dapat diketahui bahwa antara motivasi kerja dengan kinerja mempunyai hubungan yang erat. Dalam hal ini apabila motivasi kerja seorang pengelola keuangan meningkat maka kinerjanya juga pasti akan menjadi lebih baik. Pentingnya motivasi kerja di gambarkan pula oleh Syamsi (2013) bahwa salah satu aspek yang penting dalam mempertahankan dan menjamin kinerja adalah bagaimana pimpinan mampu mempertahankan dan menjamin motivasi kerja melalui pemenuhan kebutuhan bawahannya.

2. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Kerangka konseptual dalam rangka menjelaskan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Lebih jelasnya kerangka konseptual dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 3.1



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini termasuk jenis penelitian survey, yaitu suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data utamanya.

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di laksanakan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian direncanakan selama 2 bulan.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh kinerja Pengelola Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 319 orang pegawai. Penentuan sampel dari penelitian ini secara *acidental sampling method*, Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah *Proposional Random Sampling*, dengan jumlah sampel, yakni sebanyak 123 orang.

Hipotesis

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka, hasil penelitian terdahulu dan kerangka konsep, maka hipotesis penelitian ini adalah : (1) Kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan (2) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan dan (3) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan.

3. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Berdasarkan sifat permasalahan dari tujuan yang ingin di capai, penelitian ini bersifat explanatory. yaitu menyoroti Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja Terhadap kinerja Pengelola Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

Variabel Penelitian

Berdasarkan model penelitian, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi :

1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi dan motivasi
2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : menyebarkan Kuesioner, dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan kepada responden Pegawai Pengelola Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam menjawab permasalahan penelitian.

Skala Pengukuran Skor Jawaban

Pengukuran data yang berkaitan dengan variabel bebas maupun terikat dilakukan dengan menggunakan skala *Likert*. Dalam pengelolaan data, skala *Likert* termasuk data interval (Supranto, 1997). Penentuan skala *likert* menggunakan skala 1 sampai dengan 5 (Ridwan, 2006 :86) :

1. Jawaban " Sangat Tidak Setuju " diberi bobot 1
2. Jawaban " Tidak Setuju " diberi bobot 2
3. Jawaban " Netral " diberi bobot 3
4. Jawaban " Setuju " diberi bobot 4
5. Jawaban " Sangat Setuju " diberi bobot 5

Uji -Validitas dan Uji - Reliabilitas

1. Uji-Validitas

Validitas merupakan arti seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dikatakan valid apabila kaidah yang digunakan untuk mempertahankan suatu butir adalah korelasi harus positif, dan p paling tinggi adalah 0,05. Kemudian menurut Cronbach, 1970 (Solimun: 2002) koefisien validitas yang memuaskan minimal 0,30.

2. Uji-Reliabilitas

Selain itu, instrumen juga harus reliabel. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika alat ukur tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten. Pemeriksaan validitas

instrumen dilakukan dengan uji interkorelasi dan jika nilai probabilitas $r < 0,05$ maka item bersangkutan dikatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan melihat koefisien *alpha cronbach* dan jika $\alpha > 0,06$ maka instrumen penelitian dikatakan realibel.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional masing- masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi (X_1) yaitu adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan prestasi kerja individu atau tim. kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Menurut Menurut Spencer (Moeheriono, 2009:3) kompetensi mencakup tiga indikator yakni pengetahuan, keterampilan dan sikap
2. Motivasi (X_2) adalah sesuatu yang mendorong (motivator) seseorang dalam melakukan suatu kegiatan Adapun untuk mengukur motivasi kerja digunakan indikator yang dikembangkan oleh Herzberg dalam Sondang, (2002:107) sebagai berikut: (1) Motif (2) harapan (3) Insentif, (4) Kebutuhan fisiologis, (5) Kebutuhan rasa aman, (6) Kebutuhan Sosial dan (7) Kebutuhan penghargaan
3. Kinerja pegawai (Y), adalah suatu pencapaian persyarat pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitas. Menurut Bernardin dan Rusel. (1993:340), mengemukakan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan, yaitu : kualitas, kuantitas kerja, ketepatan waktu, *efektivitas* biaya, kebutuhan pengawasan dan dampak interpersonal

Metode Analisa Data

Analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini

menggunakan Regresi Linear Berganda dengan menggunakan paket program AMOS

dan *software SPSS* versi 19.

5.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil regresi ganda dengan menggunakan IBM SPSS Statistic Version 19 dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Nilai B (Korelasi Parsial)	Sig.-t	Keterangan
Variabel				
Bebas	Terikat			
Kompetensi (X ₁)	Kinerja (Y)	0,188	0,017	Signifikan
Motivasi (X ₂)	Kinerja (Y)	0,622	0,000	Signifikan
Nilai Constant		17,447		

Sumber : Data Primer, diolah oleh Peneliti 2017

Berdasarkan hasil Uji pada Tabel 5.15 di atas, maka diperoleh hasil persamaan regresi untuk variabel X_1 dan X_2 terhadap Y sebagai berikut: $Y = 4,696 + 0,188X_1 + 0,622X_2$. Diperoleh nilai $a = 17,447$ artinya apabila variabel kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) tidak ada atau tidak dilaksanakan maka nilai kinerja sebesar 17,447. Nilai koefisien $X_1 = 0,188$ artinya setiap terjadi kenaikan variabel kompetensi (X_1) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,188 dengan asumsi variabel lain tetap. Demikian pula $X_2 = 0,622$ artinya setiap terjadi kenaikan

variabel motivasi (X_2) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,622, dengan asumsi variabel lain tetap. Berdasarkan hasil Uji t (parsial) diperoleh nilai signifikan t hitung: variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,017 dan variabel motivasi (X_2) sebesar 0,000. Dengan sig t ($< \alpha = 0,05$) maka variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pengelola Keuangan Pada Satuan Kerj

Tabel 4.9 Hasil Uji-F (ANOVA)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5732,716	2	2866,358	79,769	,000 ^b
Residual	4311,967	120	35,933		
Total	10044,683	122			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Berdasarkan hasil Uji F (*simultan*) diperoleh dengan tingkat signifikansi F sebesar 0,000 karena nilai signifikansi F lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka model

regresi dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja pegawai Pengelola Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara dengan mempertimbangkan kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengelola

Kuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan hal ini berarti jika kompetensi pengelola keuangan ditingkatkan maka kinerja juga meningkat pula. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa jika meningkat pengetahuan, keterampilan dan sikap bagi setiap pegawai untuk melaksanakan tugas, baik itu karena peningkatan pendidikan maupun karena pengalaman kerja masing-masing pegawai, yang menyebabkan meningkatnya kemampuan pegawai didalam mengelola administrasi keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan program pelatihan dengan kinerja pengelola keuangan, antara lain, menurut Hamalik (2006 : 10), Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas satu organisasi. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Astri Wulandari (2011:98) yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja, selanjutnya hasil penelitian Moch. Noor Setyo Wardono (2012) yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan

signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai

Kemampuan menguasai pekerjaan dalam hal ini pegawai memahami pekerjaan dengan baik sesuai tugas pokok dan fungsi sesuai dengan peraturan pemerintah tentang pengelola keuangan daerah, pegawai memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku sesuai standar operasional prosedur yang berlaku, dan juga pengelola keuangan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara benar. Sehingga menyebabkan kinerja pegawai meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Simanjuntak (2011:86) kompetensi setiap karyawan dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan akumulasi pelatihan serta pengalaman kerjanya. semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan demikian semakin tinggi kinerjanya

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi meningkat maka menyebabkan kinerja pengelola keuangan juga ikut meningkat dikarenakan setiap pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugas sehingga akan mencapai apa yang menjadi tujuan dan harapannya didalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa jika meningkat daya dorong bagi setiap pegawai untuk melaksanakan tugas, baik itu yang timbul dari dalam diri masing-masing pengelola keuangan, maupun yang disebabkan karena adanya dorongan dari luar diri pegawai atau faktor ekstrinsik, terutama dari organisasi tempatnya bekerja yang menyebabkan

keinginan pengelola keuangan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik mengalami peningkatan, maka berpengaruh terhadap meningkatnya pengelola keuangan yaitu meningkatnya kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja serta sikap kooperatif dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini teori yang dikemukakan oleh Herzberg, (2002:107). melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Dari berbagai teori di atas penulis berkesimpulan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain motivasi kerja. hasil penelitian ini didukung hasil-hasil penelitian terdahulu diantaranya hasil penelitian Teman Koesmono, (2005), Heny Sidanti (2015), Syardianto, dkk (2014) dan Setiyoningsih (2011) membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain bahwa meningkatnya kompetensi dan motivasi secara bersama-sama saling berkolaborasi dan saling mendukung sehingga pegawai bekerja dengan selalu mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam organisasi dalam melaksanakan tugasnya sehingga menyebabkan kinerja pegawai mengalami peningkatan.

Hal ini, membuktikan bahwa kinerja pegawai Pengelola Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan motivasi. kompetensi pengaruhnya pada tahap kedua dan motivasi pengaruhnya terbesar jika dipadukan antara kemampuan

kerja dan motivasi yang baik, maka akan memberikan kontribusi yang sangat tinggi pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh pendapat Sujana (2012) menyatakan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena pegawai yang kompeten.

Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pengelola keuangan adalah motivasi, hal ini menunjukkan bahwa pegawai melaksanakan tugas secara optimal karena pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Selanjutnya didukung oleh kompetensi yang diukur melalui pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik perlu lebih diperhatikan, karena dengan kompetensi pegawai yang meningkat menyebabkan pegawai dapat bekerja dengan penuh ketelitian, bertanggungjawab serta mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam bekerja maka akan mengakibatkan penurunan semangat kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Siti Rohimah (2013) menemukan bahwa variabel kompetensi, mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh yang berada pada peringkat pertama terhadap kinerja yaitu kompetensi, hal ini disebabkan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik karena didukung oleh tingkat pendidikan yang sesuai, pelatihan teknis sehingga terampil dalam mengerjakan tugas, mengetahui dan menguasai bidang tugasnya dan bekerja secara teliti terhadap bidang tugasnya. Sehingga hal ini memberikan dan mendukung kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Rohimah (2013) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh

signifikan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja, baik secara simultan maupun secara parsial.

I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra (2016) Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi, baik secara simultan maupun secara parsial

5.Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini menunjukkan bahwa proses penciptaan kinerja pegawai Pengelola Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara tersebut sangat ditentukan oleh kompetensi dan motivasi.
2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya dengan meningkatnya kompetensi pegawai karena adanya peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap sehingga menyebabkan kinerja pegawai ikut meningkat.
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pengelola Keuangan

Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi karena adanya dorongan yang timbul dari dalam maupun dari luar diri untuk melaksanakan tugas maka ikut menyebabkan meningkatnya kualitas, ketepatan waktu dan kuantitas hasil kerja pegawai sehingga menyebabkan kinerjanya mengalami peningkatan.

Saran- saran

Dari kesimpulan tersebut diatas penulis bermaksud menyampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai perlu lebih meningkatkan kemampuan kerjanya sebagai upaya untuk menguasai karakteristik pekerjaan, meningkatkan kecakapan dan keterampilan menggunakan alat kerja, meningkatkan pengetahuan agar dapat memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif, aktif meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan melalui pendidikan dan pelatihan teknis, kemudian bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan Indonesia, menunjukkan etos kerja, dan tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga dan percaya diri sebagai seorang pegawai.
2. Dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai salah satu aspek yang penting adalah bagaimana pimpinan mampu mempertahankan dan menjamin motivasi kerja melalui faktor ekstrinsik adalah daya dorong dari luar yang dilakukan untuk memberikan semangat terhadap pegawai ketika kondisi pegawai mulai menunjukkan adanya ketidak puasan atas pekerjaan yang mereka lakukan

DAFTAR PUSTAKA

Achmad S.Ruky. 2002. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Bumi Aksara

-, 2006, Sistem Manajemen Kinerja, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Adkon Riduwan, 2006 Metode dan tehnik Menyusun Tesis Bandung, Alfabeta.
- Akhmad Sudrajat. 2008. Pengertian Pendekatan, Strategi, Metode, Teknik dan Model Pembelajaran. Bandung : Sinar Baru Algensindo.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Ancok, D. 1993. Teknik Penyusunan Skala Pengukuran. Pusat Penelitian Kependudukan. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Astri Wulandari, Dini Turipanam Alamanda, 2012, Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom, Jurnal Banking dan Review, ISSN Vol 2, No.1
- Arikunto, Suharsimi., 1998. Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Awad E.M dan Ghaziri H.M. 2004 Knowledge Management. International Edition. Pearson Education International.
- Becker, 2001. Human Resources Management. New Jersey : Prentice Hall Inc
- Bernardin, H. John and Russel, E.A., 1993. Human resource Management, An Experiential Approach. Mc. Graw Hill International Edition, Singapore: Mac Graw Hill Book Co.
- Dharma, S. 2005 Manajemen Kinerja, Falasafah Teori & Penerapannya, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Emmyah 2009 Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Jurnal.
- Edi Suswardji, SE., MM., Rachmat Hasbullah, SE., M.Pd., Eka Albatross, SE. 2012 Hubungan Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Karawang. Jurnal Manajemen Vol.10 No.1 Oktober 2012.
- Edy, Sutrisno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Eko Nur Fu'ad 2016 Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajer Koperasi Di Kabupaten Jepara Journal University Research Colloquium 2016 ISSN 2407-9189 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISNU Jepara email: ekonfuad@gmail.com
- Fitria Nengsih 2014 Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada STKIP PGRI Sumatera Barat..
- Flippo, Edwin, B. 1997. Manajemen Personalia, Edisi Indonesia. Erlangga Jakarta
- Flippo, Edwin, B. 1996. Personnel management sixth edition. Mcgraw-hill, Singapore.
- Flippo, Edwin, B. 1984. Manajemen Personalia, Erlangga Surabaya.

- Gunawan M Ali 2012 Penilaian Kinerja Guru www.slideshare.net/tanggal 10 Desember Jakarta.
- Handoko, T.H. 1992. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Press
- Halmin Kurniati. 2012 “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara” Tesis Program Pascasarjana Universitas Halu oleo.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000, Manajemen Personalialia, Edisi 4, Cetakan Kesembilan, BPFE, Yogyakarta
- Hamalik, Oemar. 2006 . Proses Belajar Mengajar. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Henry Simamora, 2000, Manajemen Pemasaran Internasional, Surabaya:Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu SP, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 1996. Organisasi dan Motivasi & Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta : PT Toko Gunung Agung
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara : Jakarta.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008 Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- I Kadek Edy Sanjaya dan Ayu Desi Indrawati 2013 Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT. Pande Agung Segara Dewata. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Entrepreneurship Vol. 7, 2 Oktober 2015, 52-63 ISSN 2443-0633
- I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra 2016 Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa
- Joko Siswanto 2004 Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi. www.e-psikologi.com
- Kenneth H. Pritchard 2006 Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit PPM. Jakarta
- Martoyo, S. 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis, dan Jackson, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.

- Mathis, dan Jackson, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.
- Mathis Robert L dan Jackson John H, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.
- Moeheriono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Moeheriono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor Edisi Kedua: Ghalia Indonesia.
- Moch. Noor Setyo Wardono, 2012, Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 1, Nomor 2, September
- Nana Wariati, Dahniar dan Tinik Sugiati 2015 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur Jurnal Wawasan Manajemen Vol. 3 Nomor 3 Oktober 2015 Universitas Mangkurat Banjarmasin.
- Payaman Simanjuntak J. 2011, Manajemen dan Evaluasi kinerja, Jakarta: Fakultas Ekonomi UI
- Plan. 2007 Compotency Management. Penerbit PPM Salemba Empat : jakarta.
- Prijono K 2008 Perancangan Knowledge Management (KM) Readiness Tool. e-Indonesia Iniatif 2008. Konferensi dan Temu Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk Indonesia 21-23 Mei 2008.
- Rao. Robert A 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Riduwan, 2011 “ Dasar-dasar Statistika” Bandung, Alfabeta.
- Ranupandojo, H. Dan S. Husnan. 2000. Manajemen Personalia. BPFE, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Riduwan, 2007 Metode dan Teknik menyusun Tesis Bandung, Alfabeta.
- Robbins, S. P. 2005. Organizational Behavior Tenth Edition. New Jersey: Prentice-Hall.Inc.
- Robbins, Stephen P, 2003. Perilaku Organisasi, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi, Edisi 8. Prentice Hall, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Santosa dan Ashari. 2005. Analisi statistic Dengan Microsoft excel dan SPSS. Andy, Yogyakarta.
- Sari Ika Rinawati Kusni Ingsih 2013 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (Snvt) Kementrian Pekerjaan Umum Di Semarang. Jurnal

- Sekaran, Uma 2003. *Research Methods for Busines, A Shll Building Approach*. John Wiley and Sons Inc. New York.
- Sutrisno Edy, 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Pertama* Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, Edy, 2012 “ *Budaya Organisasi*”, Edisi pertama, Cetakan kedua, Kencana, Jakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono, 2008 *Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Sedarmayanti & Hidayat, Syarifudin, 2002, *Metodologi Penelitian*, Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Setiaji, Bambang, 2004. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Program Pascasarjana UMS, 2004.
- Solimun. 2002, *Multivariate Analysis Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan Amos*. Fakultas MIPA, Universitas Brawijaya.
- Supranto, J. 1997. *Metode Riset*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Sugiyono . 2010. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta : Bandung.
- Siti Rohimah. 2013 *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang*. Tesis Program Pasca sarjana Universitas Esa Unggul. Jakarta.
- Siswanto Joko. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (MSDM-BK)*
<http://www.id.shvoong.com/2008/03/01>
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- William D. Powell, 1997 *Linguist* Version 1.0, PT. Atlantis Programma Prima,
- Wursanto, 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.