

**EFFECT OF SELF EFFICACY AND EMPOWERMENT OF EMPLOYEES
OF COMPETENCE IN IMPROVING THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES WORKING IN SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA
SEMARANG**

Massoni¹⁾, Maria Magdalena Minarsih²⁾, Aziz Fathoni³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2),3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

Abstract

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang experiencing problems related to work competencies owned by employees. Low competencies owned by employees working in Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang is a low impact on employee performance is indicated by a decrease in the target and the realization of the work program of the agency from 2012 to 2014. The formulation of the problem in this research is how to improve the performance of employees in Satuan Polisi Pamong Praja Kota Police Semarang .

The population in this research were all employees in Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, amounting to 255 people. Sampling was done by using simple random sampling technique, which is based on calculations using the formula Slovin showed no 71 survey respondents. The analysis technique used is the Two Stage Least Square (2SLS) and goodness of fit test. Based on the results of data processing, it is known variables employee empowerment dominant influence on work competence, where the magnitude of the regression coefficient is 0.452 and the positive direction . Goodness of fit test results showed a partial employee empowerment variables provide a positive and significant effect on work competence, because the t value for 6381 > t table 1.66724. Simultaneously, the variable self-efficacy and empowerment of employees and a significant positive impact on work competence, because the calculated F value 20 257 > F Table 3.13 . Variable job competence and a significant positive impact on employee performance, where the value t unstandardized predicted value of work competence of 6933 > t table 1.66724 .

Keywords : self-efficacy , empowerment of employees , work competence and performance of employees

Abstrak

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang mengalami permasalahan terkait dengan kompetensi kerja yang dimiliki oleh pegawainya. Rendahnya kompetensi kerja yang dimiliki oleh pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang tersebut berimbas pada rendahnya kinerja pegawai ditunjukkan dengan adanya penurunan target dan realisasi program kerja instansi tersebut dari tahun 2012 sampai tahun 2014. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang yang berjumlah 255 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling, dimana berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin didapatkan hasil responden penelitian ada 71 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah Two Stage Least Square (2SLS) dan uji goodness of fit. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat diketahui variabel pemberdayaan pegawai memberikan pengaruh dominan terhadap kompetensi kerja, dimana besarnya koefisien regresi adalah 0.452 dan arahnya positif. Hasil uji goodness of fit menunjukkan variabel pemberdayaan pegawai secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja, karena nilai t hitungnya sebesar $6.381 > t$ tabel 1.66724 . Secara simultan variabel self efficacy dan pemberdayaan pegawai memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja, karena nilai F hitung $20.257 > F$ tabel 3.13 . Variabel kompetensi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t hitung unstandardized predicted value kompetensi kerja sebesar $6.933 > t$ tabel 1.66724 .

Kata Kunci : self efficacy, pemberdayaan pegawai, kompetensi kerja dan kinerja pegawai

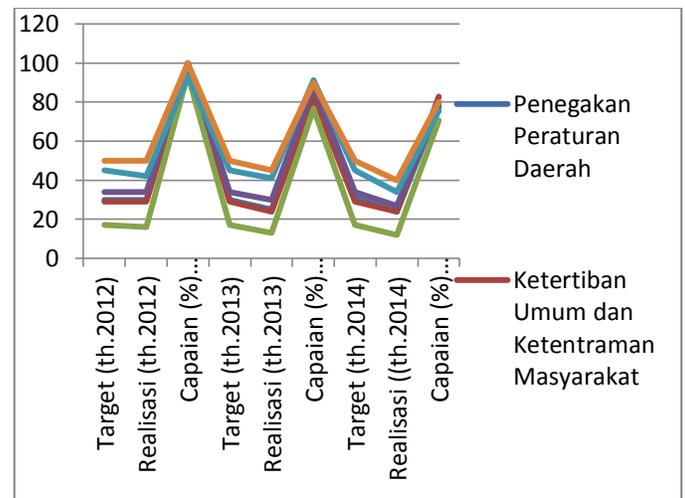
PENDAHULUAN

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang dalam upaya peningkatan pelayanan kepada publik, maka Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang harus dapat *manage* pegawainya yang berjumlah 255 orang sedemikian rupa, sehingga memiliki kompetensi kerja (*work competency*) yang tinggi sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing, karena dengan kemampuan serta potensi sumber daya manusia yang berkembang secara optimal diharapkan akan berdampak positif pada kinerja pegawai (*employee performance*) yang optimal pula.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan oleh penulis, instansi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang mengalami permasalahan terkait dengan rendahnya kompetensi kerja yang dimiliki oleh pegawainya. Rendahnya kompetensi kerja yang dimiliki oleh pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang tersebut berimbas pada rendahnya kinerja pegawai (*employee performance*). Rendahnya kinerja dari pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota

Semarang ditunjukkan dengan adanya penurunan target dan realisasi program kerja instansi tersebut dari tahun 2012 sampai tahun 2014.

Gambar 1 : Target dan Realisasi Program Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang Tahun 2012 sampai 2014



Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Rendahnya kompetensi kerja yang dimiliki oleh pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang diduga dilatarbelakangi oleh rendahnya *self efficacy* dan pemberdayaan pegawai, sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai di

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.

TELAAH PUSTAKA

Self Efficacy

Self efficacy merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas (Engko, 2006:73). Bandura (2007:91) mengemukakan bahwa *self-efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu 1). *self-efficacy* individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas (tingkat/level), 2). penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas (keluasan/*generality*), 3). lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya (kekuatan/*strength*).

Pemberdayaan Pegawai (*Empowerment*)

Pemberdayaan pegawai adalah pemberian wewenang kepada pegawai untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa harus mendapatkan otoritas eksplisit dari atasannya (Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubeis, 2007:138).

Kompetensi Kerja (*Work Competency*)

Kompetensi kerja (*work competency*) adalah bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan *job tasks* (Veithzal, 2005:89).

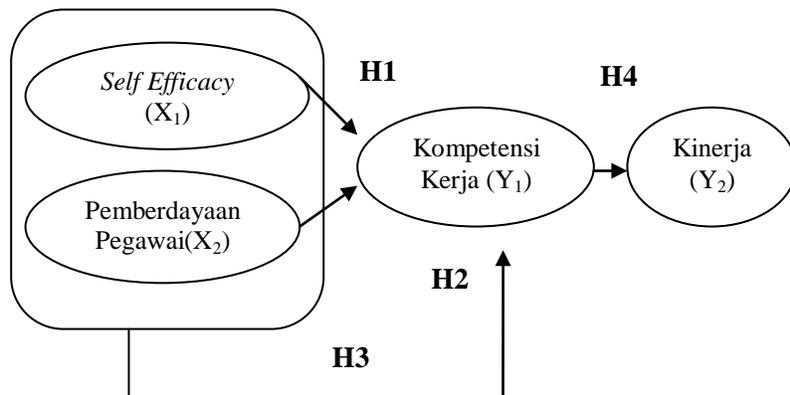
Kinerja Pegawai (*Employee Performance*)

Kinerja pegawai (*employee performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya (Mangkunegara, 2002:63). John Bernadin (dalam

Priyono, 2004:47), mengatakan ada enam kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauhmana kinerja pegawai secara individu dengan menggunakan indikator sebagai berikut : 1). jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan (*quantity of work*), 2).kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapanya (*quality of work*),3). luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya (*job knowledge*),4) keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul (*creativity*), 5). kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi (*cooperation*), 6). kesadaran dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian kerja (*dependability*), 7).semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya. (*initiative*).

Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar 2: Kerangka Pemikiran Teoritis



Hipotesis Penelitian

- H₁ : *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.
- H₂ : Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.
- H₃ : *Self efficacy* dan pemberdayaan pegawai secara simultan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.

- H₄ : Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Pada penelitian ini variabel penelitian dibedakan menjadi 3 (tiga) yaitu (Sugiyono, 2007: 98):

1. Variabel independen : *self efficacy* (X₁) dan pemberdayaan pegawai (X₂).
2. Variabel intervening: kompetensi kerja (Y₁).
3. Variabel dependen : kinerja pegawai (Y₂).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya (Sugiyono, 2007:101). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang yang berjumlah 255 orang pada tahun 2015.

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling* (Arikunto, 2003:73), dimana semua populasi pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Sutrisno Hadi, 2003:87). Perhitungan sampelnya menggunakan rumus Slovin (Husein Umar, 2003:132), dimana hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin, maka didapatkan jumlah sampelnya adalah 71 orang.

Teknik Analisis Data

Dalam menganalisa data peneliti menggunakan analisa kualitatif dan kuantitatif adalah sebagai berikut analisis kualitatif dan kuantitatif, dimana uji kuantitatif meliputi uji instrumen (uji validitas dan

reliabilitas), uji asumsi klasik (multikolonieritas, heteroskedastisitas dan normalitas), uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan *goodness of fit* (uji t dan F) serta uji koefisien determinasi.

ANALISIS DATA

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Anoraga, 2008:78

Tabel 1: Uji Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X ₁)			
X1.1	0.829	0.234	Valid
X1.2	0.712	0.234	Valid
X1.3	0.824	0.234	Valid
X1.4	0.816	0.234	Valid
X1.5	0.528	0.234	Valid
Pemberdayaan Pegawai (X ₂)			
X2.1	0.637	0.234	Valid
X2.2	0.744	0.234	Valid
X2.3	0.820	0.234	Valid
X2.4	0.588	0.234	Valid
X2.5	0.747	0.234	Valid
Kompetensi Kerja (Y ₁)			
Y1.1	0.497	0.234	Valid
Y1.2	0.596	0.234	Valid
Y1.3	0.490	0.234	Valid
Y1.4	0.706	0.234	Valid
Y1.5	0.735	0.234	Valid

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y ₂)	0.688	0.234	Valid
Y2.1	0.827	0.234	Valid
Y2.2	0.771	0.234	Valid
Y2.3	0.779	0.234	Valid
Y2.4	0.764	0.234	Valid
Y2.5	0.842	0.234	Valid
Y2.6			

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas yang terdapat pada tabel 4.1, maka dapat diketahui bahwa indikator-indikator dari semua variabel penelitian yang digunakan adalah valid atau mampu mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat, karena nilai r hitung berkisar berada di atas nilai r tabel 0.234 (*two tail*), dimana r tabel adalah nilai r *product moment* yang terdapat di tabel.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha*, dimana apabila nilai *Cronbach Alpha* variabel penelitian > 0.60 , maka variabel tersebut reliabel.

Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel dan Indikator	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	<i>Self Efficacy</i>	0.893	Reliabel
2.	Pemberdayaan Pegawai	0.871	Reliabel
3.	Kompetensi Kerja	0.785	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai	0.922	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

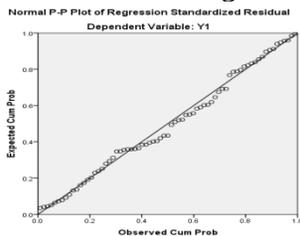
Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa kelima penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal, karena memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0.6.

Uji Asumsi Klasik

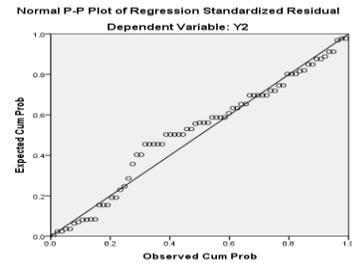
a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Ghozali, 2011:147).

Gambar 3: Uji Normalitas Data Regression Step 1



Gambar 4: Uji Normalitas Data Regression Step 2



Gambar 3 dan 4 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*, serta penyebarannya mendekati garis diagonal, maka hal ini menunjukkan residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) (Ghozali, 2011:125).

Tabel 3: Uji Multikolonieritas

No	Variabel Penelitian	Toleransi	VIF	Keterangan
1.	<i>Self Efficacy</i>	0.953	1.049	Bebas multikol
2.	Pemberdayaan pegawai	0.953	1.049	Bebas multikol
3.	<i>Predicted Value</i> Kompetensi Kerja	1.000	1.000	Bebas multikol

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

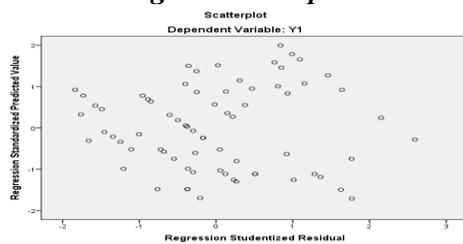
Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh di

bawah 10 dan hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 0.90. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

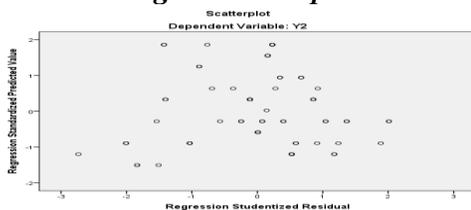
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011:125).

Gambar 5: Uji Heteroskedastisitas Regression Step 1



Gambar 6: Uji Heteroskedastisitas Regression Step 2



Gambar 5 dan gambar 6 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak

serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan 2 tahap atau *Two Stage Least Square* (2SLS) yang terdiri dari 2 model. Model pertama sebagai variabel dependennya adalah kompetensi kerja dan variabel independennya adalah *self efficacy* dan pemberdayaan pegawai.

Tabel 4: Regresi Linier Berganda Step 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	12.282	1.400	
1 X1	-.085	.073	-.114
X2	.452	.071	.626

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Tabel 5: Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda Step 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8.513	2.192	
	Y1	.792	.114	.641

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Hasil perhitungan regresi linier berganda baik *step 1* dan *step 2* dapat dibuat persamaan regresi:

$$1). Y_1 = 12.282 - 0.085 X_1 + 0.452 X_2 + e$$

$$2). Y_2 = 8.513 + 0.792 Y_1$$

Pengujian Goodness of Fit

Pengujian *goodness of fit* diajukan untuk menguji pengaruh variabel *self efficacy* (X_1) dan pemberdayaan pegawai (X_2) terhadap variabel kompetensi kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang (Y_1), baik secara parsial (Uji t) maupun secara simultan (Uji F).

Tabel 6: Uji t Regression Step 1

Model		t	Sig.
1	(Constant)	8.771	.000
	X1	-1.164	.249
	X2	6.361	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Nilai t hitung variabel *self efficacy* sebesar $-1.164 < t$ tabel 1.66724 dan tingkat signifikansi t hitung $0.249 > \alpha = 0.05$ (*one tail*), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang tidak dapat diterima.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Nilai t hitung pemberdayaan pegawai sebesar $6.381 > t$ tabel 1.66724 dan tingkat signifikansi t hitung $0.000 < \alpha = 0.05$ (*one tail*), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kota dapat diterima.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H₃)

Tabel 7: Uji F Regression Step 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.082	2	139.541	20.257	.000 ^b
	Residual	468.411	68	6.888		
	Total	747.493	70			

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Nilai F hitung 20.257 > F tabel 4.16 dengan signifikansi 0.000 < $\alpha = 0.05$ serta bertanda positif, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *self efficacy* dan pemberdayaan pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kota dapat diterima.

d. Pengujian Hipotesis Keempat (H₄)

Tabel 8 : Uji t Regression Step 2

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.883	.000
	Y1	6.933	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Nilai t hitung *unstandardized predicted value* kompetensi kerja (Y₁) memiliki nilai t hitung 6.933 > t tabel 1.66724 dengan tingkat signifikansi 0.000 < $\alpha = 0.05$ sehingga dapat

disimpulkan hipotesis keempat (H₄) yang menyatakan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 9: Uji Koefisien Determinasi Regression Step 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.373	.355	2.62457

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Nilai *Adjusted R²* regresi tahap 1 sebesar 0.355 yang artinya variasi variabel kompetensi kerja dapat dijelaskan oleh variabel *self efficacy* dan pemberdayaan pegawai sebesar 35.5 persen, sedangkan sisanya sebesar 64.5 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model, seperti *motive, self concept, knowlegde* dan *skill, ide* dan kreativitas dan *self confidence* (Moenir, 2008:62).

**Tabel 10: Uji Koefisien Determinasi
Regression Step 2**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.411	.402	3.12299

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Besarnya *Adjusted R²* pada *regression step 2* adalah 0.402 yang artinya variasi variabel kinerja pegawai pada regresi tahap 2 dapat diterangkan oleh variabel kompetensi kerja sebesar 40.2 persen, sedangkan sisanya 59.8 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, seperti *quantity and quality of work*, kompensasi, *initiative*, lingkungan kerja non fisik dan lain sebagainya (John Bernadin dalam Priyono, 2004:47).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil pengujian *Goodness of Fit* antara lain :
 - a. *Self efficacy* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kompetensi kerja, karena nilai t hitung *self efficacy* sebesar $-1.164 < t$ tabel 1.66724 dan tingkat signifikansi

t hitung $0.249 > \alpha = 0.05$ (*one tail*).

- b. Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t hitung pemberdayaan pegawai sebesar $6.381 > t$ tabel 1.66724 dan tingkat signifikansi t hitung $0.000 < \alpha = 0.05$ (*one tail*) dan bertanda positif.
- c. *Self efficacy* dan pemberdayaan pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja, karena nilai F hitung $20.257 > F$ tabel 3.13 dan tingkat signifikansi t hitung $0.000 < \alpha = 0.05$ (*one tail*) dan bertanda positif.
- d. Variabel *unstandardized predicted value* kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilainya sebesar $6.933 > t$ tabel 1.66724 dengan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$ dan bertanda positif.

Saran

1. Pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang sebaiknya tetap berusaha meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki oleh para pegawainya, caranya dengan memberikan motivasi kerja kepada semua pegawainya tanpa kecuali.
2. Pemberdayaan pegawai memberikan pengaruh paling dominan terhadap kompetensi kerja bila dibandingkan dengan *self efficacy*, maka pimpinan instansi harus senantiasa membuat kebijakan untuk mengoptimalkan kinerja pegawainya dan meningkatkan *skill dan knowledge*, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan program pelatihan, bimbingan teknis dan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, 2002. *Manajemen Personalia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Bandura, 2007. *Manajemen Kepegawaian*, Bandung: Alfabeta
- Engko, Cecilia. 2006. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self efficacy sebagai Variabel Intervening*, Makalah Simposium Nasional Akuntansi IX Padang.
- Ferdinand, Augusty, 2006. *Manajemen Pemasaran : Sebuah Pendekatan Strategic*, Semarang : BP. Undip
- Ghozali, Imam, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno, 2004. *Statistik*, Yogyakarta : Penerbit Andi Offset
- Luthan, F., 2005. *Organizational Behavior*, International Edition, Mc. Graw – Hill New York
- Mangkuprawira, Syafri dan Hubeis, Aida Vitayala, 2007. *Manajemen*

Mutu Sumber Daya Manusia,
Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.

Marzuki, 2005. *Metodologi Riset*.
Yogyakarta: BPFE UII

Moenir H. A. S., 2008. *Manajemen
Pelayanan Umum Di
Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara

Prabu, Anwar Mangkunegara, 2002.
*Manajemen Sumber Daya
Manusia Perusahaan*, Bandung:
Penerbit Remaja Rosdakarya.

Umar, Husein, 2003. *Metode Riset
Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia
Pustaka Utama.

Veithzal, Rivai, 2005. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*, Jakarta:
Raja Grafindo Persada.