

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA TENGAH DI KABUPATEN SEMARANG**

**Aldila Putri Nugrahaning Prasa**

Program Studi Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_3$ ) pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah Di Kabupaten Semarang. Obyek penelitian adalah Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah yang merupakan kantor dinas bergerak dibidang perkebunan, karena perkebunan merupakan salah satu sub sektor strategis yang secara ekonomi memberikan kontribusi perekonomian nasional. Kantor dinas ini beralamat di Jl. Jendral Gatot Subroto, Tarubudaya, Ungaran. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 219 pegawai. Sampel penelitian ini adalah 68 pegawai. Jenis data dari penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis menggunakan F statistik untuk menguji koefisien regresi simultan serta T statistik untuk menguji koefisien regresi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel lolos uji asumsi klasik dan layak sebagai data penelitian. Hasil uji t statistik menunjukn bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Pelatihan ( $X_2$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), hasil F statistik menyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Dan hasil estimasi prediksi menunjukkan kemampuan prediksi dari semua variabel independen tersebut terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar (61,5%) sedangkan sebanyak (38,5%) dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Kinerja Pegawai**

## ABSTRACT

*This research aims to test the influence of work-discipline ( $X_1$ ) training ( $X_2$ ) and career development ( $X_3$ ) in the office of the plantation central java province in the district of semarang .The object of research is the plantation office of Central Java province that is the office in the field plantation , because plantation is one of the sub strategic sector in economic contribution to the national economy .The office is located on jl .Jrndral Gatot Subroto with , Tarubudaya , Ungaran . The population and sample in this research are the employees of plantation office of Central Java province with total of 219 employees . Sample in this research is 68 employees .A kind of data from this research is primary data .Data collection method used in this research is the questionnaire . Data analysis technique of the research is multiple linear regression analysis.Testing the hypothesis uses  $f$  statistic to test the simultaneous regression coefficient as well as  $t$  statistics to test the partial regression coefficient.The results of the study show that all the variables passed a the classical assumption and worth as a research data.  $T$  statistics show that the variable work-discipline ( $X_1$ ) training ( $X_2$ ) and career development ( $X_3$ ) effect positiveing and significantly on employee performance ( $Y$ ), while the results statistics  $f$  state that all the variables in this research have a positive effect and significantly on employee performance ( $Y$ ). And the results of estimation predictions show the ability of a prediction of all the independent variable on the employee performance ( $Y$ ) is (61,5 %) while as many as ( 38,5 %) described by other factors outside of research .*

*Keyword : work-discipline, traning, career development, employee performane*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya manusia yang hendaknya dirancang dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan nyata dari tata pemerintahan yang baik. Pengembangan sumber daya yang relevan diantaranya mencakup peningkatan kemampuan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adanya pengembangan karir bagi karyawan yang disiplin dalam bekerja dan memiliki potensi yang baik dalam karirnya. Melalui proses-proses tersebut karyawan diharapkan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan mereka karena karyawan telah dibekali pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan kemajuan karir mereka.

Menurut Wahjono (2010) upaya lain yang dapat dilakukan perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan kedisiplinan karyawan. Karyawan yang disiplin tentunya akan mendapatkan penghargaan dari tempatnya bekerja, penghargaan yang diberikan kepada karyawan tentunya dapat menumbuhkan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan lebih bersemangat untuk meningkatkan kemampuannya dalam pengembangan karirnya. Terkait dengan variabel disiplin kerja, pelatihan dan pengembangan karir pada suatu dinas pemerintahan, maka penelitian ini mengambil obyek pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah, Jalan Gatot Subroto, Tarubidaya, Kecamatan Ungaran, Kabupaten Semarang.

Penulis melakukan penelitian yang membahas kinerja karyawan dan mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah”**

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisis pengeruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Semarang
2. Untuk mengasalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Semarang
3. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Semarang
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Semarang

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja KARYAWAN**

Menurut Sutrisno (2012) kinerja adalah hasil kerja yang telah di capai oleh seorang karyawan baik itu tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Juga menurut

Wirawan (2013) kinerja adalah pencapaian yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh pegawai dalam waktu tertentu.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka dapat bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Hasibuan (2009) definisi kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang ditetapkan oleh suatu instansi pemerintahan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **Pelatihan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2010) pelatihan adalah mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan pegawai yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Menurut Umar (2003) program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan tertentu untuk pelaksanaan kebutuhan sekarang, dan juga bertujuan untuk menutup gap antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, selain itu untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam rangka mencapai sasaran.

### **Pengembangan Karir**

Menurut Bangun (2012) pengembangan karir adalah serangkaian kegiatan yang mengarah pada penajakan dalam memantapkan karir seseorang di masa akan datang. Sedangkan menurut Fajar dan Heru (2010) dalam jurnal Parerung (2014) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Sedangkan menurut Moekijat (2010) dalam jurnal yang sama mengatakan pengembangan karir adalah tindakan-tindakan perseorangan yang dilakukan oleh seorang untuk melaksanakan suatu rencana karir.

### **Kerangka Teoritis**

Keberhasilan suatu organisasi pada suatu dinas pemerintahan dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Hal tersebut dalam rangka pembinaan karyawan dinas pemerintahan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional, baik pembangunan fisik, maupun non fisik. Oleh sebab itu karyawan dinas pemerintahan haruslah memiliki karakteristik antara lain : ketrampilan dan keahlian yang tinggi, wawasan dan pengetahuan yang luas, bakat dan potensi, kepribadian dan motif kerja, serta moral dan etos kerja yang tinggi.

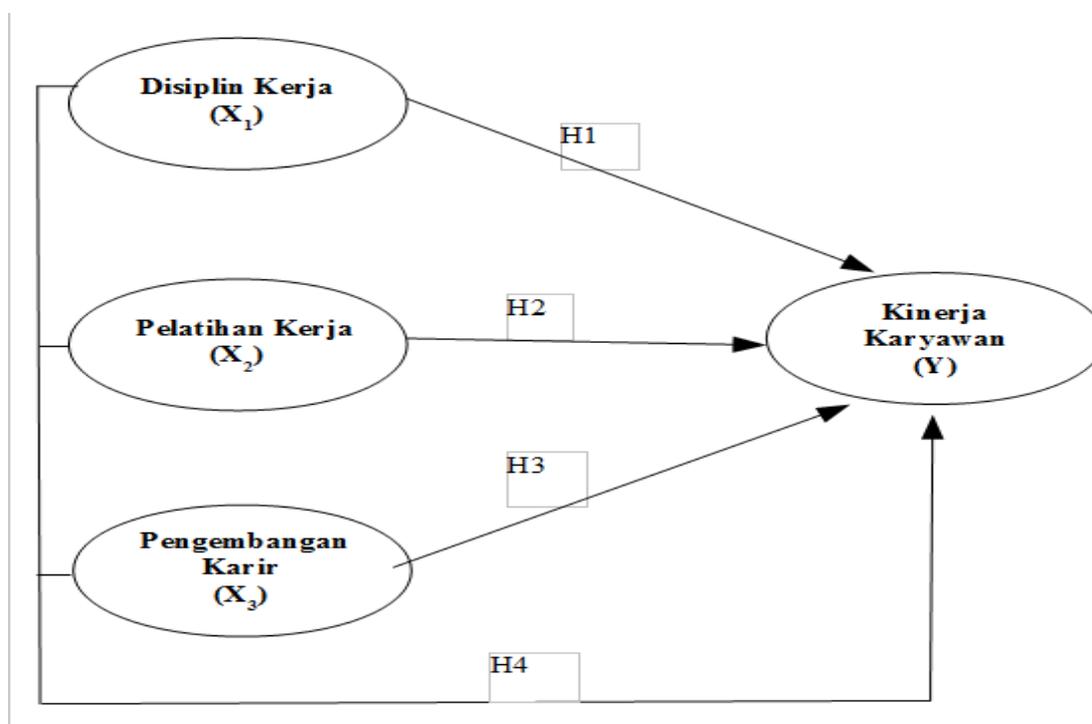
Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk

melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik.

Pelatihan adalah salah satu cara yang perlu diperhatikan oleh dinas pemerintahan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja.

Pengembangan karir mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu pegawai untuk bertanggung jawab lebih besar. Para pegawai harus dilatih dan dikembangkan dibidang tertentu untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari ketrampilan mereka.

Berdasarkan pemikiran diatas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka teoritis sebagai berikut



Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>2</sub> : Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>3</sub> : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>4</sub> : Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **Variabel dan Definisi Operasional**

Variabel penelitian yang digunakan dan definisi operasional dalam penelitian ini adalah Variabel bebas (independen), yang terdiri dari :

#### 1. Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan Dinas Perkebunan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada peraturan dan ketetapan kantor dinas.

Disiplin Kerja ( $X_1$ ) diukur melalui Harlie (2011) :

1. Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien
2. Memiliki keterampilan kerja dibidang tugasnya
3. Memiliki semangat kerja yang tinggi
4. Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas
5. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

#### 2. Pelatihan Kerja ( $X_2$ )

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan proses keahlian, konsep peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan Dinas Perkebunan.

Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) diukur melalui Mamik (2013):

1. Materi
2. Pelatih
3. Metode Pelatihan
4. Peserta

#### 3. Pengembangan Karir ( $X_3$ )

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja karyawan Dinas Perkebunan yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Pengembangan Karir ( $X_3$ ), diukur melalui Harlie (2011) :

1. Pilihan penugasan kerja
2. Pilihan pengembangan diri
3. Alokasi Sumber daya manusia
4. Penilaian dan evaluasi
5. Pelatihan dan pengembangan
6. Variabel terikat (dependen), yaitu Kinerja Karyawan :

Kinerja Karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan Dinas Perkebunan prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja Karyawan (Y), diukur melalui Harlie (2011) :

1. Tanggung jawab kualitas hasil kerja
2. Tanggung jawab terhadap kuantitas kerja
3. Kerjasama melaksanakan tugas
4. Kemampuan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan

### **Penentuan Populasi dan Sample**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah, Jalan Gatot Subroto Tarubudaya, Kecamatan Ungaran, Kabupaten Semarang Sejumlah 219 Karyawan. Dan sampel penelitian ini 68 pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

### **Jenis Dan Sumber Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan

1. Kuesioner
2. Observasi

### **METODE ANALISIS DATA**

Analisis Deskriptif merupakan analisis tentang hasil tanggapan responden mengenai pengaruh variabel disiplin kerja, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Semarang. Pada bagian ini akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian. Kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel.

### **Uji Instrumen**

1. Validitas

Menurut Ghazali (2009) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

2. Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

### **Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas

uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel

bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

## 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Mempunyai angka Tolerance ( $>$ ) 0,1
- b. Mempunyai nilai VIP dibawah ( $<$ ) 10

## **Regresi Linier Berganda**

Regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

## **Pengujian Hipotesis**

### 1. Uji-t

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara persial dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa.

### 2. Uji-F

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis

## **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir) dalam menerangkan variasi variabel dependen/tidak bebas (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengujian hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu dengan didapat hasil uji parsial sebesar 0,159 dengan sig.  $0,029 < 0,05$ . Sutrisno (2012) berpendapat bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan suatu dinas pemerintahan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan suatu kantor.

Hasil penelitian yang didapat menunjukkan kecenderungan pelaksanaan disiplin yang baik, yang dapat diartikan para pegawai Disbun menjalankan tugas sesuai dengan peraturan dan tanggung jawab dan sudah maksimal. Hal ini berdampak kepada hasil kerja yang didapat sudah cukup maksimal, yang dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan sudah baik. Atas hasil ini maka kedisiplinan pegawai Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah Di Kabupaten Semarang harus lebih ditingkatkan lagi karena kedisiplinan pegawai mempengaruhi kepada tanggung jawab pegawai terhadap setiap tugas pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sehingga bisa mencapai kinerja yang sesuai diharapkan Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah.

Hasil penelitian yang diperoleh mendukung penelitian Harlie (2011) dan Afni Fuanida, yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak mendukung penelitian Arfindy Parerung dan lain-lain (2014) yang membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengujian hipotesis membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu dengan didapat hasil uji parsial sebesar 0,287 dengan sig.  $0,003 < 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan kecenderungan pelaksanaan pelatihan yang sudah baik, yang dapat diartikan bahwa para pegawai sudah menguasai materi tugas pekerjaan yang diberikan dan dengan diadakannya pelatihan pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerja yang lain dan bisa saling mengajarkan materi pelatihan yang sudah didapatkan. Atas hasil ini maka pelatihan kerja para pegawai Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah Di Kabupaten Semarang perlu ditingkatkan kembali agar semua karyawan diharapkan dapat menguasai pekerjaan yang mereka jalani. Dengan menguasai pekerjaan tersebut pegawai dapat merasa yakin bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sudah benar dan sesuai yang diharapkan, selain itu dengan penguasaan materi pekerjaan maka pegawai dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya. Pelatih yang memberikan materi juga perlu diperhatikan, karena pelatih yang mampu menyampaikan materi dengan praktis dapat mempermudah pegawai untuk memahami materi tersebut.

Hasil penelitian yang diperoleh mendukung penelitian Afni Fuanida. Lia Fauziah (2013), Mamik Eko (2013) yang membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tetapi tidak mendukung penelitian Hestin Mutmainah (2013) yang membuktikan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### 3.. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu dengan didapat hasil uji parsial 0,246 dengan sig  $0,001 < 0,05$ . Pengembangan karir di Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah Di Kabupaten Semarang dapat dilihat dari penilaian pegawai terhadap indikator pengembangan karir yang digunakan dalam penelitian ini. Para pegawai memberikan persepsi baik pada jabatan dan golongan saat ini sudah sesuai dengan penugasan dan aturan yang berlaku.

Hasil Penelitian yang diperoleh mendukung penelitian Arfindy Parerung (2014) dan Harlie (2011) yang membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka bisa disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pengembangan karir pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah sudah baik. Akan tetapi perlu adanya peningkatan dalam hal jabatan dan golongan saat ini sudah sesuai dengan penugasan dan aturan yang berlaku. Oleh karena itu perlu adanya perencanaan karir yang baik untuk pegawai karena dapat meningkatkan semangat kerja pada pegawai. Hal tersebut dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk dapat memperbaiki diri menjadi seorang pegawai yang berprestasi atau memiliki kinerja yang tinggi.
2. Pelatihan yang diterapkan oleh Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah telah terlaksana dengan baik. Akan tetapi perlu adanya peningkatan dalam hal materi pelatihan yang diikuti kurang sesuai dengan yang saat ini dibutuhkan oleh pegawai. Selain itu metode pelatihan yang digunakan dalam pelatihan selalu mengikuti perkembangan sesuai dengan peraturan pemerintahan yang berlaku. Sehingga dengan adanya peningkatan tersebut dapat menjadi motif dasar pegawai untuk bekerja lebih baik dan lebih giat lagi. Dan dapat memberikan produktivitas yang lebih baik lagi untuk kantor dinas.
3. Disiplin kerja yang diterapkan oleh Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah sudah baik. Namun, masih perlu adanya peningkatan disiplin kerja dalam hal ketrampilan kerja pada bidang yang saat ini dijalani oleh pegawai. Agar pegawai merasa percaya diri akan hasil yang mereka kerjakan. Oleh karena itu, sebaiknya kantor dinas lebih memperhatikan kemampuan pegawai dalam bidang yang saat ini pegawai jalani. Karena hal ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arfindy, Adolfina, Peggy, 2014. *"Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara"*. Jurnal Emba Vol.2 No.4
- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Erlangga. Jakarta
- Gibson, 2008. **Perilaku Organisasi**. Jakarta;Rineka Cipta.
- Handoko, T, Hani, 2012. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta; PT Haji Masagung .Jakarta
- Herdian Dito, Anoki, 2010. *" Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT, Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening"* . Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Hestin, Mutmainah. 2013. *"Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kinerja Pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta"*. Jurnal Gradulasi Vol. 29. Edisi Maret.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, B. 1999. **Metodologi Penelitian Bisnis**. Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta
- Lia Fauziah,2013,"*Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nadira Prima Semarang"* (Jurnal Penerbit tidak dijelaskan)
- Mamik E. Supatmi, Umar Nimran, Hamidah N. Utami. 2013. *" Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan"*. Jurnal Profit Vol.7 No.1.
- M.Harlie,2012."*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan"*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol 10 No.4
- Nawawi, Hadari, 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusi untuk Bisnis yang Kompetitif**, BPFE, Yogyakarta.
- Notoatmodto,Soekidjo. 2009. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Rineka Cipta.Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk**

**Perusahaan ; Dari Teori ke Praktik.** Edisi Kedua. Cetak Kelima. PT. Rajagrafindo.  
Jakarta

Sedarmayanti, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil).** Bandung: PT. Refika Aditama.

Siagian. P. Sondang. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Tiga.** STIE YKPN.Yogyakarta

Sugiyono, 2012. **Metode Penelitian Bisnis. Cetak Ke-6.** Alfabeta. Bandung.

Sunyoto, Danang. 2012. **Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia.** *Center for Academic Publishing Service (CAPS).* Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1.** Cetak Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.

Umar, Husein. 2013. **Metode Penelitian : Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.** Edisi Kedua. Cetak Keduabelas. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wirawan. 2013. **Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian.** Edisi 1. Cetak 1. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Wahjono, S. I. 2010. **Perilaku Organisasi.** Yogyakarta: Graha Ilmu.