

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, ETOS KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (PADA BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN BIAK NUMFOR)

Andi Masse Dadang

Program Studi Administrasi Perkantoran, Fakultas Ilmu Administrasi

Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik YAPIS Biak

Email : amdadang@iyb.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pengembangan budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Penggunaan variable-variabel tersebut berdasarkan hasil penelitian terdahulu, yaitu: Teguh Waluyo (2010), Dian Astuti Badaruddin (2011). Penelitian ini dilakukan di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana, responden yang digunakan sebanyak 50 karyawan, menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan pengembangan sumber daya manusia serta etos kerja dan semangat kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh dari etos kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dan positif, pengaruh dari pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif; pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif; pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif; dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif.

Kata Kunci: *Pengembangan Sumber daya Manusia, Etos Kerja, dan Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pada dasarnya setiap organisasi yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya.

Setiap organisasi berupaya untuk mendapatkan pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk kinerja kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya semangat kerja dan

disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.

Selama ini usaha peningkatan kinerja lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan, padahal untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan tersebut perlu dilakukan latihan atau training yang memerlukan adanya pengorbanan dana (biaya) dan waktu yang tidak sedikit.

Pengaruh factor-faktor terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor seperti

Pengembangan Sumberdaya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah merupakan salah satu bentuk pelayanan organisasi kepada masyarakat, namun di sadari bahwa pelayanan tersebut sering terlambat oleh karena kualitas sumber daya manusia yang masih relatif rendah. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan maka dapat meningkatkan etos kerja dan semangat kerja pegawai dilingkungan Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana kabupaten Biak Numfor dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia, etos kerja dan semangat kerja secara bersama sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana?
2. Apakah ada pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia, etos kerja dan semangat kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana?
3. Manakah variabel yg paling dominan Mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia, etos kerja dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia, etos kerja dan semangat kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana.
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan dalam menyusun program-program pengembangan pegawai dan manajemen Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana guna mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja kerja melalui pengembangan SDM, etos kerja dan semangat kerja yang berguna bagi pegawai.
2. Sebagai bahan untuk mengidentifikasi tingkat keberhasilan dan efektivitas pemberdayaan pegawai.
3. Sebagai bahan acuan bagi pimpinan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, terutamaa dilingkungan Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana kabupaten Biak Numfor.

I. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. KERANGKA KONSEPTUAL

1. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai.

Diklat merupakan upaya untuk pengembangan SDM, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Diklat merupakan hubungan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh, dan juga suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

2. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Salah satu faktor tersebut termasuk etos kerja. Sinamo dalam Thoha (2007 : 256), menyatakan bahwa: etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya.

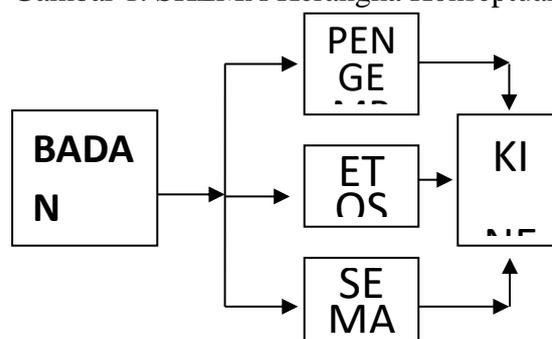
3. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan semangat yang tinggi maka akan dapat dicapai kinerja yang tinggi pula dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Muhdi (2011 : 81) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerjasama, berdisiplin dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat

dilaksanakan dengan lebih cepat dan baik. Apabila suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja, maka akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin, dengan demikian bukan saja komitmen kerja yang dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos per unit dapat diperkecil.

Ketiga variable dependent yang mempengaruhi kinerja pegawai digambarkan pada skema berikut :

Gambar 1. SKEMA Kerangka Konseptual



B. HIPOTESIS

Sebagai rumusan masalah yang disampaikan pada bab sebelumnya dan kerangka konseptual tersebut diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama- sama pengembangan sumber daya manusia, etos kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana.
5. Variabel bebas yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja adalah semangat kerja

II. METODE PENELITIAN

A. RANCANGAN PENELITIAN

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah explanatori research, yaitu penelitian yg menjelaskan hubungan kausal antar variabel dalam penelitian untuk menjelaskan empat variabel dengan melakukan pengujian hipotesis.

2. Ruang Lingkup Penelitian

Aspek yang ingin diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pengaruh pengembangan sumber daya manusia yang meliputi pendidikan dan pelatihan, etos kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor.

B. LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor, untuk meneliti pengaruh pengembangan sumber daya manusia yg meliputi pendidikan dan pelatihan, etos kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kab. Biak Numfor. Penelitian ini dilakukan pada bulan April sampai dengan bulan Juli 2012.

C. POPULASI DAN SAMPEL

1. POPULASI

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh PNS pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan KB Kab. Biak Numfor yg berjumlah 50 orang. Dengan pertimbangan waktu, biaya dan tenaga maka dalam penelitian ini diambil 50 pegawai sebagai sampel. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel random sampling, dimana populasi akan dikelompokkan berdasarkan golongan dan kepangkatan.

2. SAMPEL

Sampel adalah sebagian atau populasi yang diteliti karakteristiknya hendak diteliti. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* yaitu metode sampling yg memberi kemungkinan yg sama bagi setiap unsur dalam populasi untuk dipilih. Menurut Suharsini Arikunto (1997 : 1002), apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil seluruhnya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Tabel Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor.

NO	PEGAWAI	ESELON	JUMLAH	SAMPEL
1.	Kepala Badan	IIb	1 Orang	1
2.	Sekretaris	IIIa	1 Orang	1
3.	Kepala Bidang	IIIb	4 Orang	4
4.	Sub. Bidang	IV.a	11 Orang	11
5.	Petugas Lapangan	Fungsional	17 Orang	17
6.	Staf	-	16 Orang	16
	Jumlah		50 Orang	50

D. VARIABEL

1. Klasifikasi Variabel

Agar tidak menimbulkan salah pengertian, maka disini perlu ditegaskan klasifikasi variabel yang digunakan untuk penelitian ini. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel independent (bebas), dan variabel dependent (terikat). Variabel independent meliputi Pengembangan sumber daya manusia yg meliputi Pendidikan (X1) dan Pelatihan Teknis (X2), Etos Kerja (X3) dan Semangat Kerja (X4), dan variabel dependent adalah Kinerja Pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Pengembangan sumber daya manusia adalah: usaha organisasi untuk dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai melalui pendidikan dan pelatihan teknis pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor.

Variabel Pendidikan ini akan diukur dengan indikator:

Kemampuan Intelektual, Keterampilan Intelektual, Sikap Perilaku Intelektual

Variabel Pelatihan teknis diukur dengan indikator :

Kemampuan Teknis, Keterampilan Interaksi, Keterampilan Konseptual

b. Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau seseorang kelompok pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga

Variabel ini akan diukur dengan indikator:

Kerja Adalah Rahmat, Kerja Adalah Amanah, Kerja Adalah Panggilan, Kerja Adalah Aktualisasi, Kerja Adalah Ibadah.

c. Semangat kerja adalah : kemampuan atau kemauan setiap individu atau

sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi pd Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kab. Biak Numfor..

Variabel ini akan diukur dengan indikator:

Faktor presensi, Faktor kerjasama,

Faktor tanggungjawab.

Kinerja Pegawai adalah: suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana aplikasi penggunaan cara yang kinerja untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor.

Variabel ini akan diukur dengan indikator:

Kuantitas kerja pegawai, Kualitas kerja pegawai,

Perilaku kerja pegawai.

Berencana Kabupaten Biak Numfor.

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data yg di gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Sumber Data.

Adapun sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini meliputi : *Pengamatan, kuisisioner, . Dokumentasi.*

2. Skala Pengukuran.

Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala likert sebagai berikut

a. Sangat setuju (SS) skor 5

b. Setuju (S) skor 4

c. Ragu-ragu (R) skor 3

d. Tidak setuju (TS) skor 2

e. Sangat tidak setuju (STS) skor 1

F. JENIS DAN SUMBER DATA

Adapun jenis dan sumber data yg digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap obyek yang akan diteliti. Data Primer ini diperoleh melalui wawancara maupun hasil kuesioner yang diberikan berdasarkan daftar pertanyaan yg berkaitan dengan pengaruh pengembangan SDM (Diklat), etos kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber baik dari tulisan, dokumentasi atau dari informasi-informasi dari pihak terkait yg diteliti, seperti data uraian tugas pokok dan fungsi, struktur organisasi, tata kerja dan jumlah pegawai yang ada pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor.

G. METODE ANALISIS DATA

Instrumen ini perlu melalui uji coba untuk mengetahui kesahihan (validitas) dan keterandalan (reliabilitas) instrumen.

Yaitu Meliputi :

Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Analisis standart error of estimate, Analisis koefisien Determinasi, Pengujian Hipotesis

PELAKSANAAN PENELITIAN

Rencana jadwal penelitian ini adalah 3 bulan. Untuk lebih jelasnya rincian waktu kegiatan dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Jenis Kegiatan	Maret 2012	April 2012	Mei 2012	Juni 2012	Juli 2012
1	Persiapan	X				
2	Penyusunan Proposal	X	X			
3	Seminar Proposal			X		
4	Pengumpulan Data		X	X		
5	Pengolahan dan analisis data		X	X		
6	Pembuatan draft tesis			X	X	
7	Seminar tesis				X	X
8	Perbaikan tesis akhir					X

III. PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Nilai probabilitas F_{hitung} sebesar 0,005, karena signifikansi F lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pengembangan SDM (Diklat) , etos kerja dan semangat kerja, secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana.
2. Tingkat signifikansi semangat kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,001. Karena $0,001 < 0,05$ (tingkat signifikansi yang ditentukan) maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima atau H_0 ditolak. Artinya pengembangan SDM (diklat) berpengaruh terhadap kinerja.
3. Tingkat signifikansi etos kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,000. Karena $0,000 < 0,05$ (tingkat signifikansi yang ditentukan) maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima atau H_0 ditolak. Artinya etos kerja berpengaruh terhadap kinerja.
4. Variabel dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana adalah variabel pengembangan SDM (diklat) (X_1).

B. SARAN

1. Pengurus Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana perlu meningkatkan kinerja melalui pengembangan SDM (diklat), etos kerja dan semangat kerja lebih baik lagi agar visi dan misi BPPKB dapat tercapai dengan optimal
2. Tetap mempertahankan kondisi yang ada BPPKB seperti saat ini dengan selalu memberdayakan mahasiswa Papua yang ada di Jawa.

3. Secara terus-menerus meningkatkan program pengembangan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting, guna pencapaian rencana strategis BPPKB
4. Guna mengetahui sejauh mana pengembangan SDM (diklat), etos kerja dan semangat kerja, maka pengurus perlu melakukan survei terhadap pegawai, secara periodik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1997. *Prosedur Penelitian*. Yogyakarta : Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin, 2001, *Metode Penelitian*. Cetakan IV, Pustaka Belajar, Yogyakarta.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama.
- Basuki, Johannes. 1997, *Budaya Organisasi, (Konsep dan Terapan)*, Yayasan Pembina Manajemen, Jakarta.
- Bernardin H. J. and Russel, J.C.A. 1993. *Human Resources Management: An Experimental Approach*, Mc. Graw Hill inc. Singapura.
- Burhan. (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Rineka Cipta
- Barthos, B. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Suatu Pendekatan Makro*. Bumi.Asara.Jakarta.
- Dessler, G. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :PT. Prenhallindo.
- Dian Astuty Badaruddin. 2011. *Pengaruh Promosi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Teknologi Informasi dan Komuniskasi Provinsi Papua*, Tesis Uniyap.
- Engkoswara. 2001. *Peranan Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Sales Force*, Jakarta : Usahawan Desember No.12 Th.XXIX
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Gomes, Fanstino Cardoso, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S.P.M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Hi. Ibrahim, Muhdi B. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan: Madenatera.
- Mitriani. Alain et. Al. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*, Terjemahan Pustaka Utama Grafitti. Jakarta
- Moekijat. 1999. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Moekijat. 1995. *Tata Laksana Kantor*. Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yokyakarta.
- Ndrana, Talizidulu, 1997. *Budaya Organisasi*. Ed.2 PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia
- Nitisemito, Alex S. 1991. *Manajemen Personalia – Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia.
- Ravianto, J. 1995. *Kinerja dan Manajemen*. Jakarta: SIUP
- Santoso, S. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Elek Media Komputindo, Kelompok Gramedia, Jakarta, 2000.
- Sanapiah, A.A. 2009. *Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan*.
[html:www.sida.lan.go.id/lj.data](http://www.sida.lan.go.id/lj.data).

- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN.
- Sinungan, M. 1995. *Kinerja Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sloat, K. C. M. 1999. *Organizational Citizenship: Does Your Firm Inspire to be "Good Citizenship"?* Professional Safety, Vol. 44 (4): 20-23.
- Soeratno dan Arsyad, Lincolin. 1995. *Metodologi Penelitian untuk ekonomi dan bisnis*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta Bandung.
- Supriadi. 1996. *Kepemimpinan Dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku*, Jakarta: Grafindo.
- Teguh Waluyo. 2010 . *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Papua*. Tesis Uniyap.
- Thoah, Miftah, 2007. *Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Indonesia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta
- Westra, Pariata. 1980. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Liberty.
- Wibowo, 2008. *Manajemen Kinerja*, PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Widodo, Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, Bayumedia Publishing, Jakarta.