

## Pengaruh Kemampuan Manajerial Terhadap Kinerja Pejabat Dinas Pendidikan Se-Sumatera Selatan

Arwan

[arwan0802@gmail.com](mailto:arwan0802@gmail.com)

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Keterampilan Manajerial terhadap Kinerja Pejabat Pemerintah Daerah Bidang Pendidikan di Sumatera Selatan. Penelitian dilaksanakan di Sumatera Selatan pada bulan Maret sampai Mei 2010. Populasi penelitian ini adalah pejabat eselon III di lingkungan Dinas Pendidikan. Data dikumpulkan dari 75 pejabat eselon III sebagai sampel dipilih secara acak dan data dianalisis dengan analisis jalur setelah semua variabel dimasukkan ke dalam matriks korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pejabat eselon III dipengaruhi secara langsung oleh keterampilan manajerial. Hasil penelitian ini adalah (1) keterampilan manajerial berpengaruh langsung terhadap budaya organisasi, dan (2) keterampilan manajerial berpengaruh langsung terhadap kinerja. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja pemimpin, keterampilan manajerial harus menjadi pertimbangan strategis dalam perencanaan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan; namun variabel lain perlu diperhitungkan oleh peneliti kinerja berikutnya.

**Kata kunci:** Keterampilan Manajerial, Kinerja

**Abstract:** The objectives of this research is to study the impact extent of the Managerial Skill to the Performance of the in Education Local Government an Official in South Sumatera. The research was conducted in South Sumatera, on March to May 2010. The population are the third echelon official's in Educational Local Government Office. The data was collected from 75 of the third echelon officials as the samples were selected randomly and the data has been analysed by path analysis after all variables put into correlation matrix. The finding of the research shows that performance of the third echelon officials are positive affected directly by managerial skill. The results of this research are the (1) managerial skill has direct affect to organizational culture, and (2) the managerial skill has direct affect to performance. Therefore, in increasing the leader's performance, managerial skill should be put into strategic consideration planning in Educational Local Government Office in South Sumatera Province; however other variables are necessary to be taken into account by next performance research.

**Key words:** Managerial Skill, Performance

### Pendahuluan

Perubahan pendelegasian dan distribusi kewenangan di berbagai sektor pembangunan, terutama bidang pendidikan dari sentralisasi ke desentralisasi merupakan peluang sekaligus tantangan bagi dunia pendidikan. Salah satunya adalah adanya kesempatan yang luas bagi

daerah untuk melakukan inovasi dan mengembangkan sistem pendidikan yang relevan dengan situasi dan kondisi serta potensi riil daerah.

Dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, maka diperlukan aparatur bidang pendidikan yang mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Pemerintahan yang baik (*good governance*) termasuk pejabat selaku aparatur bidang pendidikan, menuntut mereka melaksanakan prinsip-prinsipnya secara bertanggungjawab, terbuka, adanya peran-serta publik, efisiensi dan efektifitas dalam bersikap, berperilaku dan merumus-kan pola pikir (*mind-set*) dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya.

Gerakan reformasi mengharuskan penerapan prinsip “*Good Governance*”. Hampir di setiap event atau peristiwa penting yang menyangkut masalah pemerintahan, istilah “*Good Governance*” selalu menjadi perhatian dan bahkan menjadi pedoman bertindak dalam kegiatan operasional. Dalam pidato-pidato amanat pejabat negara sering mengutip kata-kata itu. Singkatnya “*Good Governance*” telah menjadi prinsip yang semakin populer di masyarakat. Dalam implementasinya “*Good Governance*” merupakan langkah strategis bagi aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan terbaik kepada publik.

Pemerintah Daerah khususnya yang membidangi pendidikan seharusnya juga melakukan debirokratisasi dengan menempatkan diri secara kreatif dan inovatif untuk tidak menggantungkan sepenuhnya kepada aturan yang

ditetapkan Pemerintah Pusat. Pemerintah Daerah harus kritis, korektif, kreatif dan inovatif untuk menentukan sendiri kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan (*feld need*) oleh masyarakat di daerah. Pemerintahan yang sentralistik dengan pendekatan yang selalu “dari atas ke bawah” (*top-down*) menyebabkan daerah tidak dapat berbuat banyak. Keputusan yang ditetapkan Pusat kurang memberikan ruang kepada daerah untuk menentukan nasib sendiri, yang secara realitas terdapat banyak perbedaan antara satu daerah dengan daerah lain. Hal ini berakibat konsep *Good Governance* dapat efisien dan efektif untuk satu daerah, tetapi tidak untuk daerah lain, karena kondisi dan realita objektifnya berbeda.

Desentralisasi memerlukan pendekatan yang berawal “dari bawah ke atas” (*bottom-up*) dengan sepenuhnya dukungan masyarakat (partisipatif) dalam setiap sektor pembangunan, khususnya program pembangunan bidang pendidikan. Di era desentralisasi pelaksanaan berbagai program, baik pada tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pemantauan, pengendalian, pengawasan dan penilaian program. Ini semua perlu dilaksanakan secara partisipatif, transparan dan akuntabel.

Dinas Pendidikan di Provinsi maupun Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota merupakan bagian penting dan strategis dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Keberhasilan pendidikan, akan sangat ditentukan oleh para Pejabat di lingkungan Dinas Pendidikan. Untuk itu kemampuan manajerial yang baik, akan dapat meningkatkan kinerja. Kinerja (*performance*) pejabat merupakan bagian penting dalam pencapaian prestasi kerja. Robbin (1997:231) mengemukakan bahwa keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Dengan kata lain, kinerja merupakan faktor yang menentukan terhadap keberhasilan. Kinerja adalah karakter atau penampilan yang menggambarkan tingkah laku, hasil kerja, dan sesuatu yang harus terjadi (Aban, 1989: 110). Dalam pandangan Armstrong dan Baron (1998:15) bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan kepada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Pengarahan tingkah laku tersebut dilakukan oleh organisasi melalui acuan kerja. Hal ini, biasanya berbentuk peraturan, deskripsi tugas pokok dan fungsi kerja, dan arahan serta otoritas organisasi. Tingkah laku tersebut

diperkuat oleh motivasi. Semakin kuat motivasi seseorang maka akan semakin terarah tingkah lakunya mencapai tujuan. Dengan demikian, hasil kerja akan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Kinerja seseorang dapat diukur bila orang tersebut memiliki tanggung jawab yang jelas. Tanggung jawab menjadi acuan dalam menilai hasil kerja, semakin sesuai hasil kerja dengan tanggungjawabnya maka semakin baik kinerja seseorang dalam organisasinya. Lebih lanjut Armstrong dan Baron melihat bahwa kinerja lebih difokuskan bagaimana meningkatkan organisasi, tim dan individu di dalam organisasi melalui proses kebersamaan dalam pemikiran, perencanaan dan kompetensi (Armstrong dan Baron: 23). Stuart (2009:4) berpandangan bahwa kinerja diartikan dengan segala pekerjaan yang dilaksanakan dengan benar serta tepat waktu. Ada juga yang mengartikannya dengan hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2008:7). Danim (2008:280) mendefinisikan kinerja dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan profesinya. Pada tingkat tinggi kinerja

dimuati unsur-unsur kiat atau seni yang menjadi tampilan profesional. Haynes (1986:222) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atas tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Demikian pula pendapat James (1985: 56) bahwa kinerja tidak lain merupakan suatu pencapaian hasil atas tugas yang diemban seseorang.

Dengan demikian bahwa kinerja adalah suatu bentuk ekspresi dari tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ekspresi itu menggambarkan kemampuan potensi yang dimiliki seseorang. Seorang pemimpin harus mempunyai ekspresi potensi sebagai bentuk tanggung jawab. Dalam kontes ini, James berpendapat bahwa seorang pemimpin harus dapat melakukan tuntutan perubahan baik ke dalam maupun di luar organisasi (James, 1988:54). Untuk itu maka Lakein (1997 : 2) berpendapat bahwa dalam bekerja perlu memilih tugas terbaik yang hendak dilakukan dari semua kemungkinan tugas yang tersedia, kemudian melakukan pekerjaan itu dengan cara yang benar. Mengambil pilihan yang tepat mengenai bagaimana menggunakan waktu jauh lebih penting daripada melakukan efisiensi semua kerja yang dicapai.

Mempunyai semangat kerja saja

tidaklah cukup, apabila tidak diikuti dengan kemampuan untuk mengatur ritme kerja atau kemampuan bekerja. Colquitt, Lepine dan Wesson (2009:337) mengartikan kemampuan atau "*ability*" dengan kemampuan seseorang untuk membentuk berbagai hal yang berbeda menjadi aktifitas yang saling berhubungan. Kemampuan dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan serta pengalaman. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kemampuan dapat dibagi ke dalam tiga kategori, (1) kemampuan kognitif. Kemampuan menghubungkan aplikasi pengetahuan dalam mengatasi masalah. (2) Kemampuan emosional. Kemampuan untuk dapat beradaptasi dan mempengaruhi orang lain di lingkungannya, dan (3) Kemampuan fisik. Kemampuan ini tercermin dari kekuatan fisik/lahiriyah seseorang. Pengertian ini menunjukkan bahwa kemampuan seseorang tercermin dari kemampuan kognitif, kemampuan emosional dan kemampuan fisik.

Manajerial berasal dari kata manager yang berarti individu yang menyelesaikan tugas melalui individu lain (Robbins, 2005:5). Pekerjaan para manager adalah mengambil keputusan, mengalokasikan sumber daya dan mengatur aktivitas staf untuk mencapai tujuan. Sedangkan Yukl (2005:7)

berpendapat bahwa manajer adalah mereka yang menghargai stabilitas, keteraturan dan efisiensi. Manajer sangat memperhatikan bagaimana sesuatu dapat diselesaikan, dan mereka berusaha untuk mem-buat orang dapat melakukannya dengan baik. Bila menganalisa peran ini, maka kemampuan manajerial terkait dengan kemampuan mengambil keputusan, mengalokasi sumber daya manusia maupun sumber daya yang lain serta mengatur aktivitas staf, sehingga sesuatu dapat dilaksanakan dengan baik. Dalam pandangan Rivai (2003:33) dijelaskan bahwa keterampilan manajerial yang efektif ada tiga aspek (1) Ketrampilan teknis. Termasuk ketrampilan ini adalah pengetahuan mengenai metode-metode, proses-proses, prosedur serta teknis kegiatan khusus dari unit organisasi. (2) Ketrampilan antar pribadi. Termasuk ketrampilan ini adalah pengetahuan perilaku manusia dan proses-proses kelompok, kemampuan untuk mengerti perasaan, sikap serta motivasi dari orang lain dan kemampuan untuk mengkomunikasikan dengan jelas dan persuasif. (3) Ketrampilan konseptual. Termasuk ke dalam kategori ini adalah kemampuan kognitif, seperti kemampuan analisis, berpikir logis, membuat konsep, pemikiran induktif, dan pemikiran

deduktif. Dalam pengertian umum, ketrampilan konseptual termasuk penilaian yang baik, dapat melihat ke depan, kreatif dan kemampuan untuk menemukan arti dan sukses mengelola peristiwa-peristiwa yang ambisius dan tidak pasti. Dalam kajian Luthans dalam Robbins (1997:9-10) menjelaskan bahwa terdapat empat aktivitas manajerial; (1) Manajemen tradisional yaitu membuat keputusan, merencana-kan dan mengendalikan, (2) Komunikasi yaitu bertukar informasi rutin dan memproses pekerjaan tulis menulis, (3) Manajemen sumber daya manusia yaitu memotivasi, mendisiplinkan, menangani konflik, menyusun kepegawaian dan melatih, dan (4) Pembangunan jaringan yaitu bersosialisasi, terlibat dalam aktivitas politik dan berinteraksi dengan individu di luar organisasi.

Pejabat eselon III di lingkungan Dinas Pendidikan di Provinsi Sumatera Selatan, mempunyai tugas yang penting dan strategis. Berdasarkan data dari Dinas Pendidikan di Sumatera Selatan secara umum tugas pokok dan fungsi eselon III berupa; (1) menyusun program kerja tahunan bidang dan sekretariat dan mempersiapkan penyusunan program kerja tahunan, (2) menghimpun, mengolah, menganalisis data/ informasi

untuk menyusun rencana dan program, (3) menghimpun, menelaah dan menggandakan berbagai peraturan penundang-undangan terkait masalah pendidikan, (4) mempersiapkan penyusunan rencana dan program pendidikan; dasar, menengah/lanjutan, pemuda dan olahraga, kebudayaan, pendidikan luar sekolah dan sarana prasarana pendidikan, (5) memonitor dan mengidentifikasi masalah-masalah yang berhubungan dengan perkembangan pelaksanaan pendidikan, sebagai bahan evaluasi, (6) mempersiapkan saran dan rekomendasi penyesuaian pelaksanaan dan perubahan rencana pelaksanaan program kerja, (7) menyimpan dan menyajikan data/informasi sekretariat dan bidang, (8) menyusun laporan perkembangan pelaksanaan rencana kerja, (9) mengkomunikasikan dan memberikan pelayanan informasi yang berhubungan dengan kegiatan siswa, mahasiswa, guru, dan pengawas, (10) mempersiapkan dan melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan keteladanan siswa dan mahasiswa, guru dan pengawas berprestasi, pamong belajar, dan pemberian beasiswa, (11) menyimpan dan memelihara dokumen dan surat-surat serta data lainnya. (12) menyusun laporan pelaksanaan program kerja sekretariat dan bidang serta

mempersiapkan penyusunan laporan kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Dengan demikian secara umum tugas yang melekat pada pejabat eselon III bagaimana memberikan pelayanan kepada masyarakat dan komponen pendidikan lainnya.

Kinerja pejabat di lingkungan suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti; kurang baiknya perilaku aparat, kurangnya perhatian, dukungan, penghargaan arahan kerja kerja yang tidak jelas. Lemahnya peraturan, tidak adanya sanksi terhadap pelanggaran aturan organisasi, tidak adanya mekanisme kerja yang jelas, tidak masuk kantor tepat waktu, tidak disiplin melaksanakan aturan organisasi, tidak memadai sarana prasarana yang tersedia, sarana pendukung yang tidak tersedia lengkap, lemahnya kemampuan manajerial; kemampuan perencanaan, pengorganisasian, implementasi kegiatan. Di samping itu, lingkungan kerja yang kurang memadai, perhatian pimpinan, kualitas individu yang perlu ditingkatkan, sikap mental yang kurang baik.

Banyak variabel yang menjadi penyebab rendahnya kinerja pejabat eselon III di lingkungan Dinas Pendidikan se Provinsi Sumatera Selatan. Namun, dalam kajian ini memberikan jawaban

bahwa kemampuan manajerial diduga mempengaruhi kinerja pejabat eselon III tersebut.

### Metodologi Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang nyata tentang pengaruh kemampuan manajerial dalam rangka peningkatan kinerja pejabat di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota se Sumatera Selatan. Sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh langsung positif kemampuan manajerial terhadap kinerja. Untuk mengungkap hubungan setiap variabel, maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pejabat Eselon III Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota se Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 92 orang. Sedangkan sampel penelitian adalah pejabat eselon III di lingkungan Dinas Pendidikan se Sumsel yang berjumlah 75 orang. Adapun karakteristik

populasi tersebut mempunyai persamaan yaitu ; telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kepemimpinan Tingkat III, berusia antara 35 sampai 55 tahun, masa kerja antara 10 sampai 25 tahun serta kepangkatan III/d sampai IV/b, serta mempunyai latar belakang pendidikan minimal S1. Tugas dan fungsinya secara umum menterjemahkan kebijakan pimpinan (eselon II) dan menjadi penghubung dengan eselon di bawahnya (eselon IV). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah test. Sedangkan pengumpulan data dengan teknik angket ini meliputi; instrumen kinerja dan kemampuan manajerial menggunakan tes.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi data yang disajikan meliputi data variabel Kemampuan Manajerial (X) dan Kinerja (Y). Perhitungan dilaksanakan melalui pemberian skor pada masing-masing butir pernyataan. Deskripsi data hasil penelitian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1 : Deskripsi Data Hasil Penelitian

	Kemampuan Manajerial (X)	Kinerja (Y)
N	75	75
Rata-Rata	22,33	151,87
Median	22,00	153,00

Modus	22	153
Simpangan Baku	5,014	5,241
Varians	25,144	27,468
Jangkauan	19	20
Minimum	12	142
Maksimum	31	162

Setelah dilakukan analisis model struktur kausal, hasil perhitungan didapatkan bahwa nilai koefisien jalur ( $\rho_{42}$ ) sebesar 0,214 dengan  $t_{hitung}=2,531$  dengan  $sig.=0.014$ . Oleh karena  $sig.=0,014 < \alpha=0,05$  maka koefisien jalur dinyatakan signifikan. Temuan ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

Penelitian yang dilaksanakan mengacu pada model yang dikembangkan oleh Colquitt *et al* (2009) yang menyatakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kepribadian, kemampuan dan budaya organisasi. Kinerja adalah nilai yang diperoleh dari suatu perilaku karyawan, baik secara positif maupun negatif, untuk mencapai tujuan organisasi.

Kemampuan manajerial adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan proses manajemen, yang meliputi kemampuan teknis, kemampuan personal, kemampuan konseptual, yang tercermin dalam kemampuan mengambil keputusan, mengkomunikasikan, mengelola sumber

daya manusia dan non manusia, bekerjasama dan kemampuan membangun jaringan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan manajerial berpengaruh langsung positif terhadap budaya organisasi yang dinyatakan oleh koefisien jalur sebesar 0,459 dengan nilai  $t_{hitung}=5,466 > t_{tabel}=1,666$  pada taraf nyata  $\alpha=0,05$ . Artinya, ada pengaruh langsung positif kemampuan manajerial terhadap budaya organisasi pejabat eselon III di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten/ Kota se Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans (2007) menjelaskan bahwa terdapat empat aktivitas manajerial (1) Manajemen tradisional yaitu membuat keputusan, merencanakan dan mengendalikan, (2) Komunikasi yaitu bertukar informasi rutin dan memproses pekerjaan tulis menulis, (3) Manajemen sumber daya manusia yaitu memotivasi, mendisiplinkan, menangani konflik, menyusun kepegawaian dan melatih, dan (4) Pembangunan jaringan yaitu

bersosialisasi, terlibat dalam aktivitas politik dan berinteraksi dengan individu di luar organisasi. Sedangkan Yukl (2005) menjelaskan bahwa kemampuan manajerial menitikberatkan bagaimana sesuatu dapat diselesaikan, dan mereka berusaha untuk membuat orang dapat melakukannya dengan baik. Dalam teori yang lain Robbins dan Coulter (2009) menguraikan bahwa kemampuan manajerial meliputi; (1) Kemampuan konseptual. Kemampuan ini meliputi kemampuan menggunakan informasi, identifikasi peluang serta memahami model organisasi. (2) Kemampuan komunikasi, yaitu kemampuan mengubah ide menjadi hal-hal yang lebih kongkrit. (3) Kemampuan keefektifan, yaitu kemampuan membagi tugas, bernegosiasi, mengulas operasi dan mengajukan perbaikan, serta (4) Kemampuan interpersonal, yaitu kemampuan mengelola antar pribadi, memimpin dan membimbing, bekerja dengan orang yang berbeda budaya atau karakter, membangun jaringan di dalam dan di luar organisasi.

Pengaruh kemampuan manajerial terhadap kinerja dinyatakan oleh koefisien jalur sebesar 0,214 dengan nilai  $t_{hitung}=2,531 > t_{tabel}=1,666$  pada taraf nyata  $\alpha=0,05$ . Artinya, ada pengaruh langsung

positif kemampuan manajerial terhadap kinerja pejabat eselon III di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota se Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori Armstrong dan Baron (1998) yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan kepada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Pengarahan tingkah laku tersebut dilakukan oleh organisasi melalui acuan kerja. Hal ini, biasanya berbentuk peraturan, deskripsi tugas pokok dan fungsi kerja, dan arahan serta otoritas organisasi. Teori lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah Lakein (1997). Ia berpendapat bahwa dalam bekerja perlu memilih tugas terbaik yang hendak dilakukan dari semua kemungkinan tugas yang tersedia, lalu kemudian melakukan pekerjaan itu dengan cara yang benar. Mengambil pilihan yang tepat mengenai bagaimana menggunakan waktu jauh lebih penting daripada melakukan efisiensi semua kerja yang dicapai. Demikian pula teori Robert (2006) bahwa kinerja individu, motivasi dan retensinya merupakan faktor utama bagi organisasi untuk memaksimalkan efektivitas sumber daya manusia. Lebih

lanjut ia menambahkan bahwa terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja; (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistik seperti yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan manajerial berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa kemampuan manajerial yang baik mengakibatkan meningkatnya kinerja pejabat. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja maka perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut: a) Dalam forum-forum resmi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan yang dihadiri oleh pejabat eselon III di lingkungan Dinas Pendidikan se Sumatera Selatan, hendaknya kajian mengenai kemampuan manajerial dijadikan topik pembicaraan; b) Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota se Sumatera Selatan hendaknya menjadikan kemampuan manajerial sebagai parameter promosi jabatan; dan c) Para peneliti umumnya dan khususnya peneliti di bidang manajemen pendidikan kiranya dapat melaksanakan

penelitian lanjutan berkaitan dengan kinerja pejabat eselon III.

### **Daftar Pustaka**

- Armstrong, Micahel dan Angela Baron, 1998. *Performance Management*, London: Institute of Personal and Development.
- Colquitt, LePine dan Wesson, 2009. *Organizational Behavior, Improving Pwerformance and Commitment in the Workplace*, New York: McGraw Hill.
- Cooper, Cary L.dan Peter Makin, 1995. *Psikologi Untuk Manajer*, alih bahasa Lilian Yuwono, Jakarta: Arcan.
- Feist, Jess dan Gregory J Feist, 2009. *Theories of Personality*, penterjemah Handriatno, Jakarta: Salemba Humanika.
- Hall Calvin S. dan Gardner: Lindzey, 2006. *Teori-teori Sifat dan Behavioristik*, Buku Psikologi Kepribadian 3, terjemahan Yustinus, Yogyakarta: Kanisius.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2003. *Perilaku Organisasi*, penerjemah Erly Suandy, Jakarta: Salemba Empat.
- Lutans, Fred, 2008. *Organizational Behavior*, New York: McGraw Hill.
- Mathis, Robert L. – John H. Jackson, 2006. *Human Resource Management*, alih bahasa Diana Angelica, Jakarta: Salemba Empat.
- Mullins. J, 2005. *Management and Organizational Behavior*, Sevent Edition England: Prentice Hall.

- Robbins, Stephen P, 1997. *Organization Behavior : Concept, Controversies, and Applications*, Englewood Cliffts, Prentice Hall.
- Robbin, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2007. *Organizational Behavior*, penterjemah Diana Angelika, Jakarta: Salemba Empat.
- Stuart, Robin, Kotze, 2009. *Performance*, London: Prentice Hall.
- Wibowo, 2008. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja SDM, Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat.