

HOLISTIK

JURNAL ILMIAH INTERDISIPLINER
ISSN: 9089-6050, VOL 2, NO. 1, JANUARI 2013

Pola Pengambilan Keputusan Keluarga Anak Berkebutuhan Khusus
Hj. Fatimah Azis

Pengaruh Pendidikan Karakter Terhadap Perkembangan Moral Siswa di SMKN 1 Enrekang
Kabupaten Enrekang
Cahaya Daeng Bulan, Abd. Rahman, Sukmawati Mardjuni

Pengembangan Organisasi Untuk Peningkatan Pelayanan Publik Pada Kantor
Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Polewali Mandar
M. Ridwan Iskandar

Analisis Partisipasi Karyawan PT South Suco Dalam Pengelolaan Lingkungan
di Kawasan Industri Makassar
Hj. Fatmawati

Analisis Faktor Berpengaruh Terhadap Prestasi Siswa Dalam Mata Pelajaran
IPA Terpadu Pada SMUN 5 Makassar
Hj. Herminawaty

Dampak Faktor Determinan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Departemen
Pekerjaan Umum Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Pembangunan Jalan dan
Jembatan Provinsi Sulawesi Selatan
Seri Suriani

Peranan Teknologi Pendidikan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan
Djafar B.

Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Paramedis
Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru
Sugiyani

HOLISTIK

JURNAL ILMIAH INTERDISIPLINER
ISSN: 9089-6050, VOL 2, NO. 1, JANUARI 2013

DEWAN REDAKSI

PELINDUNG PENGARAH
KETUA UMUM YAYASAN ANDI SOSE
REKTOR UNIVERSITAS "45" MAKASSAR

PENANGGUNG JAWAB
DEKAN FISIP UNIVERSITAS "45" MAKASSAR

PIMPINAN REDAKSI
Drs. SYAMSUDDIN MAUDUN, M.Pd.

SEKRETARIS REDAKSI
MU. H. GAZALI REFUTOB S.Ip. M.A.

MITRA BASTARI
Dr. H. MUHAMMAD ISA SJAMSU, M.Pd.
Dr. H. MUCHLIS D.P., M.Pd.

REDAKTUR PELAKSANA
Dra. JUHARNI, M.Si.
Drs. M. NAISIR TOMPO, M.Si.
Drs. UDIN B. SORE, S.H., M.Si.
Dra. NURKAIDAH, M.M.

PENYUNTING/EDITOR
Drs. H. MISBAHUDDIN AHMAD, M.S.
ARIF WICAKSONO, S.Ip. M.A.
Drs. H. HUSAIN HAMKA, M.S.
Drs. SYAMSUL BAHRI, M.Si.
Dra. H. NURMI NONCI, M.Si.

SEKRETARIAT :
SOBIRIN, S.S.
Drs. MUHAMMAD RAMLI
MUHAMMAD JUERI, S.Ip.
ALI BABA, S.F.

DITERBITKAN OLEH
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS "45" MAKASSAR
JALAN URIP SUMOHARJO KM.4 MAKASSAR
TLP.(0411) 452901-452789 FAX. 62411452949
<http://www.univ45.ac.id> Email: holistik_fisip45@yahoo.com

HOLISTIK

JURNAL ILMIAH INTERDISIPLINER
ISSN: 9089-6050, VOL. 2, NO. 1, JANUARI 2013

DAFTAR ISI

SEKAPUR SIRIH DARI REDAKTUR	iii
DAFTAR ISI	v
POLA PENGAMBILAN KEPUTUSAN KELUARGA ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS..... <i>Hj. Fatimah Azis</i>	400-409
PENGARUH PENDIDIKAN KARAKTER TERHADAP PERKEMBANGAN MORAL SISWA DI SMK NEGERI 1 ENREKANG KABUPATEN ENREKANG	410-432
<i>Cahaya Daeng Bulan, Abd. Rahman, Sukmawati Mardjuni</i>	
PENGEMBANGAN ORGANISASI UNTUK PENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK PADA KANTOR DINAS KEHUTANAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR	433-453
<i>M. Ridwan Iskandar</i>	
ANALISIS PARTISIPASI KARYAWAN PT SOUTH SUCO DALAM PENGELOLAAN LINGKUNGAN DI KAWASAN INDUSTRI MAKASSAR	454-466
<i>Fatmawati</i>	
ANALISIS FAKTOR BERPENGARUH TERHADAP PRESTASI SISWA DALAM MATA PELAJARAN ILMU PENGETAHUAN ALAM TERPADU PADA SMUN 5 MAKASSAR	467-487
<i>Hj. Herminawaty</i>	
DAMPAK FAKTOR DETERMINAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DEPARTEMEN PEKERJAAN UMUM SATUAN KERJA NON VERTIKAL TERTENTU PEMBANGUNAN JALAN DAN JEMBATAN PROVINSI SULAWESI SELATAN	488-505
<i>Seri Suriani</i>	
PERANAN TEKNOLOGI PENDIDIKAN DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN	506-516
<i>Djafar B.</i>	



DAMPAK FAKTOR DETERMINAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DEPARTEMEN PEKERJAAN UMUM SATUAN KERJA NON VERTIKAL TERTENTU PEMBANGUNAN JALAN DAN JEMBATAN

PROVINSI SULAWESI SELATAN

oleh

SERI SURIANI

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor-faktor motivasi, berupa lingkungan kerja, penghasilan (kompensasi), pengembangan karir, dan aktualisasi diri, yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Departemen Pekerjaan Umum (PU) Propinsi Sulawesi Selatan. Dan untuk mengetahui faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Departemen PU Propinsi Sulawesi Selatan.

Obyek penelitian adalah Departemen PU Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Provinsi Sulawesi Selatan sebagai responden berjumlah 40 orang responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa kompensasi merupakan variabel yang memiliki hubungan sangat kuat dan paling dominan hubungannya dengan prestasi kerja (kinerja) pegawai Departemen PU Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Propinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci : *Faktor determinan berpengaruh: lingkungan kerja, penghasilan, pengembangan karir, dan aktualisasi diri.*

A. Pendahuluan

Perbaikan kualitas sumber daya manusia (SDM) dilakukan dengan maksud untuk mewujudkan manusia dalam pembangunan yang berbudi luhur, tangguh, cerdas, terampil, mandiri dan memiliki rasa kesetiakawanan, selain itu bekerja keras, produktif, kreatif dan inovatif, berdisiplin dan berorientasi ke masa depan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik. Peningkatan kualitas

SDM diselaraskan dengan persyaratan keterampilan, keahlian dan profesi yang dibutuhkan dalam semua sektor pembangunan.

Aparatur Negara yang didaya gunakan diarahkan pada peningkatan kualitas SDM agar lebih memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggungjawab dan disiplin, sehingga dapat memberikan pelayanan dan pengayoman yang sebaik-baiknya

kepada masyarakat. Untuk melaksanakan amanat tersebut, maka pemerintah menetapkan berbagai kebijakan dan penyempurnaan aparatur negara yang berfungsi melayani masyarakat.

Aparat Negara berkewajiban untuk tetap menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan harus melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggungjawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Terlaksananya peningkatan daya guna dan hasil guna aparatur negara yang mengarah kepada profesionalisme diperlukan peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari kegiatan pelatihan benar-benar sesuai dengan uraian pekerjaan.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang tidak dapat dipisahkan dengan fungsi manajemen lainnya seperti perencanaan, pengorganisasian dan pelaksanaan. Efektivitas pelaksanaan pengawasan sangat penting dalam menjalankan pembangunan dan pemerintahan. Hasil pengawasan yang kurang efektif dapat terjadi sebagai akibat dari masih relatif lemahnya kinerja pengawasan yang lemah dapat membuka peluang terjadinya berbagai penyimpangan dan

kebocoran serta ketidakefisienan penggunaan dana dan sumber daya. Hal tersebut pada gilirannya akan merugikan negara dan menghambat pelaksanaan pembangunan pencapaian tujuan. Sebaliknya dengan tingginya kinerja pengawasan, maka penyimpangan dan kebocoran serta semua jenis ketidakefisienan tersebut dapat diminimalisasi bahkan ditiadakan sehingga pembangunan dapat berjalan lancar dan mencapai tujuannya.

Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk memotivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, pengukuran kinerja dapat juga dijadikan pedoman dalam upaya memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi. bahkan pengukuran kinerja dapat juga digunakan sebagai dasar untuk penggunaan penyusunan sistem imbalan dalam suatu organisasi. Melalui pengukuran kinerja yang objektif diharapkan instansi pemerintah dapat diketahui kinerjanya dalam satu periode tertentu, sehingga perbandingan dengan instansi sejenis serta penghargaan dan tindakan disiplin dapat dilakukan secara objektif.

Perilaku yang berhubungan dengan prestasi adalah perilaku yang berkaitan langsung dengan tugas-tugas pekerjaan dan yang perlu diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu pekerjaan. Sikap sangat erat hubungannya dengan perilaku. Dalam hal ini, perilaku sebagai fungsi dari sikap. Sikap mengandung unsur kepercayaan, perasaan, pandangan, nilai-nilai

dan pengetahuan tentang suatu objek. Sikap yang terbentuk dalam menghadapi suatu objek tergantung pada informasi yang diperoleh tentang objek itu. Arah sikap ada yang positif dan ada yang negatif, yang berarti mengandung unsur perasaan senang atau tidak senang, baik atau buruk.

Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik (*feedback*), yang merupakan hal penting dalam upaya perbaikan secara terus menerus dan mencapai keberhasilan di masa akan datang. Agar pengukuran kinerja terlaksana dengan baik dalam pengertian bahwa pencapaian suatu tujuan dan sasaran dapat dihitung dan dinilai maka diperlukan penggunaan indikator kinerja. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diutarakan, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor-faktor motivasi berupa pemberian insentif, pemberian penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan / latihan, dan promosi jabatan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Departemen PU Propinsi Sulawesi Selatan?

2. Faktor apakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Departemen PU Propinsi Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

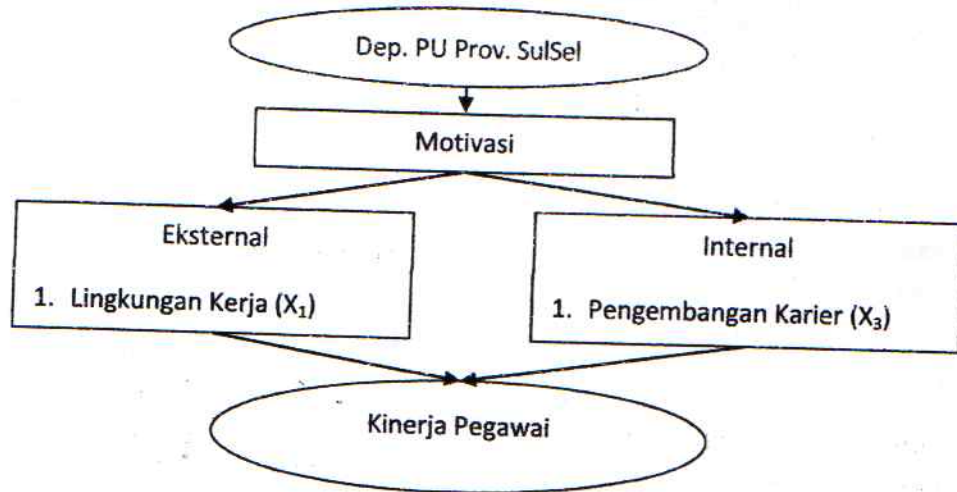
1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor-faktor motivasi, berupa lingkungan kerja, penghasilan, pengembangan karir, dan aktualisasi diri, yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Departemen PU Propinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Departemen PU Propinsi Sulawesi Selatan.

D. Kerangka Pemikiran

Faktor lingkungan kerja dapat berupa lingkungan fisik berupa tata ruang kantor dan dapat pula berupa hubungan antar manusia itu sendiri, yaitu hubungan antara sesama karyawan. Oleh sebab itu kualitas dari lingkungan kerja tersebut jelas akan memberikan rangsangan pada berlangsungnya pekerjaan karyawan secara lebih baik.



Gambar 1: Kerangka Pikir



E. Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan tinjauan pustaka, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Faktor lingkungan kerja, penghasilan (kompensasi) dan faktor pengembangan karier serta aktualisasi diri secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Departemen PU Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Propinsi Sulawesi Selatan.
2. Faktor Kompensasi paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Departemen PU Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Propinsi Sulawesi Selatan.

F. Landasan Teori

1. Sumber Daya Manusia

Menurut Mathias dan Jackson (2001:30) bahwa sumberdaya manusia dibedakan menjadi dua hal yaitu: (a) SDM mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan, (b) SDM juga merupakan pengelola pokok

perusahaan dalam menjalankan bisnisnya.

Demikian pula dikemukakan oleh Handoko (1995:3) bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan pengawasan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut Edwin Flippo (1992:5) seorang ahli memberikan pengertian manajemen sumberdaya manusia yaitu : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

2. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk

mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kenapa motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya? (a) Karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik, (b) Karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya, (c) Untuk memelihara dan meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dan (d) Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya

Menurut Mangkunegara (2005:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

3. Teori-teori Motivasi

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Tohardi (2002: 339) mengemukakan bahwa teori motivasi dapat digolongkan menjadi 3 bagian (golongan) yaitu: (a) Teori kandungan (*contents theory*), (b) Teori proses (*process theory*), dan (c) *Reinforcement Theory*"

Dalam pandangan ini setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam dirinya (*inner*

needs) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan dan dimotivasi untuk memenuhinya. Tokoh pendukung golongan ini adalah Maslow, Mc. Gregor, Herzberg, teori equity dan teori vroom.

a) Teori Maslow

Menurut Maslow kebutuhan manusia terdiri dari 5 tingkatan yaitu :

- 1) *Physiological Needs*, yaitu kebutuhan fisik dan biologis,
- 2) *Safety Needs*, yaitu kebutuhan akan rasa aman,
- 3) *Social Needs*, yaitu kebutuhan akan adanya pengakuan sosial terhadap dirinya.
- 4) *Esteem Needs*, yaitu kebutuhan akan harga diri, harkat, dan martabat, sehingga orang selalu ingin lebih baik dari orang lain.
- 5) *Self Actualization*, yaitu kebutuhan akan aktualisasi yang merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi.

b) Teori Mc. Gregor

Menurut Mc. Gregor bahwa manusia mempunyai dua type yaitu type X dan type Y.

- 1) Type X, mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: (a) Rata-rata mempunyai sikap tidak suka terhadap pekerjaan, (b) Karena tidak suka kerja, maka mereka perlu diatur, diawasi dan diperiksa, dan (c) Rata-rata manusia lebih suka diarahkan.
- 2) Type Y, mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: (a) Usaha yang dikeluarkan baik fisik maupun mental, (b) Manusia memerlukan waktu untuk istirahat namun juga



mempunyai kemampuan untuk bekerja keras. (c) Punya keinginan untuk maju dan dapat diarahkan dengan baik.

c) Teori Herzberg

Menurut Herzberg ada dua kelompok yang tidak memuaskan, yaitu: (1) Faktor-faktor kesehatan: (a) Kebijakan perusahaan (administrasi), (b) Pengawasan, (c) Gaji, (d) Hubungan antar pribadi, dan (e) Kondisi kerja. (2) Faktor-faktor Motivator: (a) Pencapaian, (b) Pengakuan (*recognize*), (c) Sifat pekerjaan, (d) Tanggung jawab, (e) Kemajuan

d) Teori Equity

Teori *equity* atau keadilan ini mengatakan bahwa motivasi seseorang akan dipengaruhi oleh perasaan-perasaan seberapa baik dirinya diperlakukan di dalam organisasi, bila dibandingkan dengan orang lain. Jika seseorang merasa tidak adil, maka kenyataan tersebut akan mengurangi motivasi seseorang untuk bekerja keras.

e) Teori Vroom

Teori vroom atau disebut juga teori pengharapan (*expectancy*) mengatakan bahwa seseorang akan termotivasi bila di hadapannya terbentang harapan.

- 1) Teori proses (*process theory*),
- 2) *Reinforcement theory*,

4. Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat yang dapat diperoleh dari motivasi, menurut Hasibuan (1999:63), adalah: (a) Prestasi kerja, (b) Tanggung

jawab, (c) Ketaatan, (d) Kejujuran, (e) Kerjasama, (f) Kepemimpinan,

5. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2008 : 456) bahwa sumber motivasi ada tiga faktor yaitu: (a) Kemungkinan untuk berkembang, (b) Jenis pekerjaan, (c) Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan atas standar keberhasilan, output yang diharapkan serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan.

6. Manajemen Kinerja

Pada dasarnya, bahwa Bacal (2001:25) mengemukakan bahwa manajemen kinerja memberikan: (a) Mengkoordinasikan kerja agar tujuan dan sasaran organisasi dapat diarahkan pada titik yang sama. (b) Mengidentifikasi masalah dalam proses bekerja secara efektif dan efisien. (c) Mendokumentasikan masalah kinerja perusahaan mematuhi segenap peraturan, (d) Informasi untuk membuat keputusan tentang promosi, strategi pengembangan pegawai dan pelatihan. (e) Informasi agar mencegah terjadinya masalah, (f) Cara bekerja sama dengan para karyawan, (g) Bertanggung jawab pada seorang manajer yang sama. (h) Memberikan umpan balik secara



berkala dan terus menerus kepada para karyawan, (i) Mencegah terjadinya kesalahan dalam memberikan penjelasan tentang apa yang diharapkan, (j) Merencanakan berbagai aktivitas pengembangan diri dan pelatihan karyawan.

Dalam System Management by Objective, Murphy & Cleveland (1995) mendefinisikan "performance" sebagai *countable outomes*, yang berarti hasil yang dicapai yang memiliki makna dapat dipertanggung jawabkan.

7. Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Untuk menilai kinerja diperlukan cara-cara yang dapat dipertanggung-jawabkan antara lain: (a) Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, (b) Adanya standar pelaksanaan kerja, (c) Adanya sistem penilaian yang praktis.

Menurut Simamora (1997:458) bahwa beberapa faktor penilaian kinerja yang cukup signifikan adalah: (a) Faktor kecakapan, (b) Faktor kreativitas, (c) Faktor keramahan, dan (d) Faktor kepribadian.

8. Metode Penilaian Kinerja

Notoadmojo (1992:135) menjelaskan bahwa metode penilaian kinerja pada umumnya dikelompokkan menjadi dua macam yaitu, (a) Metode penilaian berorientasi pada waktu yang lalu, dan (b) Metode berorientasi pada waktu akan datang.

Metode penilaian kinerja berorientasi pada waktu lalu penilaian prestasi pegawai berdasarkan hasil kerja yang telah dicapai selama ini. Metode penilaian kinerja antara lain, meliputi . Rating Scale, Chec klist, metode peristiwa kritis, tinjauan lapangan dan test kinerja.

D. Metode Penelitian

1) Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Departemen PU Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Provinsi Sulawesi Selatan jadi obyek penelitian ini adalah beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Departemen PU Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan, yaitu bulan April s/d Juni tahun 2012.

2) Tipe dan Dasar Penelitian

Tipe penelitian adalah asosiatif di mana peneliti bermaksud untuk mencari hubungan antar variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (1997:38), tipe penelitian asosiatif adalah "suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih, hubungan kausal, dan interaktif".

Sedangkan penelitian ditetapkan atas dasar metode survei, karena penelitian hanya ingin memahami kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel. Kerlinger (19763:3) mengemukakan bahwa :

“Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, dan data yang dipelajari adalah data hasil dari responden yang ditetapkan dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis.

3) Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan di dalam penelitian ini, adalah data primer dan data sekunder, yaitu: (a) Data primer, dan (b) Data sekunder.

4) Populasi dan Responden

- Populasi adalah seluruh pegawai Departemen PU Propinsi Sulawesi Selatan yang jumlahnya 40 orang yang terdiri atas PNS dan tidak tetap (honorar).
- Responden, seluruh pegawai menjadi responden karena menggunakan sample jenuh.

5) Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mendapatkan data di

lapangan adalah: (a) Kuesioner, (b) Wawancara bebas, (c) Observasi, dan (d) Dokumentasi,

6) Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Oleh karena, penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui kaitan antara variabel-variabel motivasi (variabel input/variabel bebas/independent variabel) yang terdiri dari: kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), pengembangan karier (X_3), serta aktualisasi diri (X_4) dengan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) (variabel output / variabel terikat / dependent variable), maka model analisis yang digunakan adalah model regresi berganda (multiple regression).

Berdasarkan hipotesis yang dikemukakan, maka diperkirakan bahwa variabel bebas yang paling dominan berpengaruh adalah X_2 terhadap Y .

Analisis regresi berganda ini dilakukan dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Dimana :

- Y = Variabel bebas (kinerja pegawai)
- a = Nilai konstanta
- β = Nilai yang menunjukkan koefisien regresi
- X = Variabel dependen (X_1, X_2, X_3 , dan X_4)

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Selanjutnya berdasarkan hasil regresi linear tersebut, maka selanjutnya dapat dianalisis koefisien determinasinya (R^2), yaitu koefisien determinasi parsial untuk mengukur secara terpisah dampak variabel independent X_3 dan X_4 (yang paling berpengaruh) terhadap variabel Y , dengan bantuan program SPSS pada komputer.

3. Uji F (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas secara signifikan terhadap variabel terikat. Dimana apabila F_2 Tabel > F_2 hitung, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Dan jika F_2 Tabel < F_2 Hitung, maka H_1 diterima.

4. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing

variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Di mana t tabel > t hitung, H_0 diterima. Dan jika t tabel < t hitung, H_1 diterima.

D. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Analisis Hubungan antara Variabel-variabel Penelitian

a. Hubungan Lingkungan Kerja (X_1) dengan Prestasi Kerja Pegawai

Lingkungan kerja berupa sumber daya alam (fisik) dan SDM dalam hubungannya dengan prestasi kerja (kinerja) pegawai adalah hal ini harus mendapat perhatian karena menyangkut motivasi untuk lebih nyaman (segar) bekerja guna melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai. Keadaan lingkungan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk jelasnya dapat dilihat pada Tabel 9 dibawah ini:

Tabel 9

Hubungan Lingkungan dengan Prestasi Kerja Pegawai

Lingkungan Kerja	Prestasi Kerja Pegawai (DP3)					Total
	79	82	85	87	90	
Tidak Memuaskan	1	1	1	1	2	6
Kurang Memuaskan	1	1	1	1	1	5
Cukup Memuaskan	4	5	4	1	4	18
Sesuai Memuaskan	1	1	1	1	1	5
Sangat Memuaskan	1	1	1	1	2	6
Total	8	9	8	5	10	40

Sumber : Data setelah diolah, 2012



Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja menurut responden "memuaskan" karena pegawai dapat bekerja lebih keras dan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dan tanggapan responden pada umumnya menjawab "cukup memuaskan", lingkungan kerja pada Departemen/Lembaga ini.

Dibuktikan oleh nilai Chi-Square (x^2) yang diperoleh yaitu 37.615 dan koefisien kontingensi sebesar 0.696 menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dalam hubungannya dengan prestasi kerja (kinerja) pegawai.

b. Hubungan Kompensasi (X_2) dengan Prestasi Kerja Pegawai

Kompensasi yang diterima pegawai dapat mendorong pegawai berupa motivasi untuk bekerja lebih rajin, maka hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai kinerja pegawai atau prestasi kerja. Diketahui makin bagus kompensasi yang diterima pegawai, maka pegawai, akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk jelasnya dapat dilihat pada Tabel 10 dibawah ini:

Tabel 10

Hubungan Kompensasi (X_2) dengan Prestasi Kerja Pegawai

Keterampilan	Prestasi Kerja (DP3)					Total
	79	82	85	87	90	
Tidak Mantap	1	2	1	1	1	6
Kurang Mantap	1	1	1	1	1	5
Cukup Mantap	2	1	1	1	1	6
Mantap	2	4	4	1	6	17
Sangat Mantap	2	1	1	1	1	6
Total	8	9	8	5	10	40

Sumber : Data sefield diolah, 2012

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa kompensasi mendapat tanggapan dari responden dengan "memuaskan" dan jika kompensasi ditingkatkan (diperbaiki), maka dapat pula berdampak positif terhadap motivasi pegawai untuk bekerja lebih hati-hati, tekun, serius dan rajin yang mengakibatkan mempunyai kinerja pegawai yang lebih mantap.

Hal ini dibuktikan oleh nilai Chi-Square (x^2) yang diperoleh yaitu 48.341 dan koefisien kontingensi sebesar 0.739 menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kompensasi yang diterima dengan prestasi kerja pegawai pada Departemen Pekerjaan Umum (PU) Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Propinsi Sulawesi Selatan.

c. Hubungan Pengembangan Karir (X_3) dengan Prestasi Kerja Pegawai

Pengembangan karir pegawai adalah sesuatu yang memotivasi pegawai dalam pelaksanaan tugasnya pada departemen/lembaga ini. Jika seorang pegawai selalu berupaya mengembangkan karirnya berarti

pegawai bersangkutan mempunyai motivasi untuk bekerja lebih baik, berarti mengarah ke peningkatan atau pematangan kinerja, hal ini berarti bahwa mempunyai hubungan dengan prestasi kerja pegawai. Untuk jelasnya dapat dilihat pada Tabel 11 dibawah ini:

Tabel 11

Hubungan pengembangan karir (X_3) dengan Prestasi Kerja Pegawai

Pengembangan Karir	Prestasi Kerja (DP3)					Total
	79	82	85	87	90	
Tidak sesuai	1	1	1	1	2	6
Kurang sesuai	2	4	1	1	5	13
Cukup sesuai	2	2	1	1	1	7
Sesuai	2	1	4	1	1	9
Sangat sesuai	1	1	1	1	1	5
Total	8	9	8	5	10	40

Sumber : Data setelah diolah, 2012

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa pengembangan memberikan dampak/hubungan dengan prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat diketahui bahwa para responden umumnya menjawab "kurang sesuai", pengembangan karir dengan kinerja atau prestasi kerja pegawai.

Dibuktikan oleh nilai Chi-Square (χ^2) yang diperoleh yaitu 24.242 dan koefisien kontingensi sebesar 0.615 menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dengan peningkatan kinerja pegawai pada Departemen Pekerjaan Umum Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Propinsi Sulawesi Selatan.

d. Hubungan Aktualisasi Diri dengan Prestasi Kerja Pegawai

Aktualisasi diri dalam hal kualitas SDM berhubungan dengan kinerja atau prestasi kerja pegawai. Jika seorang pegawai yang beraktualisasi diri berarti pegawai bersangkutan selalu berinovasi dan kreatif terhadap Departemen/Lembaga ini, hal ini berarti pula bahwa karyawan bersangkutan mempunyai motivasi untuk berupaya membuktikan sesuatu berupa kepuasan. Untuk jelasnya dapat dilihat pada Tabel 12 dibawah ini:



Tabel 12

Hubungan aktualisasi diri terhadap Kinerja

Aktualisasi Diri	Prestasi Kerja					Total
	79	82	85	87	90	
Tidak Kondusif	1	1	1	1	2	6
Kuran Kondusif	1	1	1	1	1	5
Cuku Kondusif	1	1	1	1	1	5
Kondusif	2	2	4	1	5	14
San at Kondusif	3	4	1	1	1	10
Total	8	9	8	5	10	40

Sumber: Data setelah diolah, 2012

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa aktualisasi diri memberikan dampak/hubungan prestasi kerja pegawai dapat ditunjukkan oleh responden menjawab bahwa aktualisasi diri ini adalah "baik" dalam kaitannya dengan prestasi kerja (kinerja) pegawai pada Instansi ini.

Dibuktikan oleh nilai Chi-Square (χ^2) yang diperoleh yaitu 20.396 dan koefisien kontingensi sebesar 0.581 menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara aktualisasi diri dengan prestasi kerja pegawai.

Rekapitulasi hasil pengujian analisis Chi-Square menunjukkan bahwa kinerja pegawai mempunyai hubungan kualitas SDM sebagai pegawai pada Departemen Pekerjaan

Umum Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Propinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ditemukan bahwa ada hubungan antara kualitas SDM dengan prestasi kerja pegawai pada Departemen Pekerjaan Umum Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Propinsi Sulawesi Selatan.

Uji koefisien kontingensi (C) digunakan untuk menentukan hubungan signifikan diantara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan IKH (Indeks Keeratan Hubungan) untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Untuk jelasnya dapat dilihat Tabel 13 yang menunjukkan hubungan tersebut dari hasil olah data sebagai berikut:

Tabel 13

Hubungan Variabel-variabel Motivasi yang Diteliti dengan Kinerja Pegawai

Hubungan Variabel yang Diteliti dengan Prestasi Kerja	$X^2_{hitung} : X^2_{tabel}$	C	IKH	Ket.
Lingkungan Kerja (X_1)	$37.615 > 16.9190$	0.696	0.78	Kuat
Kompensasi (X_2)	$48.341 > 16.9190$	0.739	0.83	Sangat
Pengembangan Karir (X_3)	$24.242 > 16.9190$	0.615	0.69	Kuat
Aktualisasi Diri (X_4)	$20.396 > 16.9190$	0.581	0.65	Kuat
Cmaks : 0.89				
Df : 16				

Sumber: Data setelah diolah, 2012

Tabel 13 menunjukkan variabel-variabel motivasi kerja hubungan dengan peningkatan prestasi kerja pegawai. Keseluruhan variabel bebas di atas mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja pegawai yang signifikan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja dengan prestasi kerja memperoleh nilai $X^2 = 37.615 > 16.9190$ dengan koefisien kontingensi = 0.696 menghasilkan IKH sebesar 0.78 artinya signifikan kuat.
2. Kompensasi dengan prestasi kerja memperoleh nilai $X^2 = 48.341 > 16.9190$ dengan koefisien kontingensi = 0.739 menghasilkan IKH sebesar 0.83 artinya signifikan sangat kuat.
3. Pengembangan diri dengan prestasi kerja memperoleh nilai $X^2 = 24.242 > 16.9190$ dengan koefisien kontingensi = 0.615 menghasilkan IKH sebesar 0.69 artinya signifikan kuat.

4. Aktualisasi diri dengan prestasi kerja memperoleh nilai $X^2 = 20.396 > 16.9190$ dengan koefisien kontingensi = 0.581 menghasilkan IKH sebesar 0.65 artinya signifikan kuat.

Jadi, variabel bebas yang mempunyai hubungan signifikan sangat kuat yaitu kompensasi. Sedangkan ketiga variabel bebas lainnya yaitu lingkungan kerja, pengembangan karir dan aktualisasi diri mempunyai hubungan signifikan kuat.

2. Pembahasan

Diketahui dari hasil penelitian bahwa keseluruhan variabel bebas motivasi yaitu lingkungan kerja, kompensasi, pengembangan karir, dan aktualisasi diri memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja pegawai Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Pada Departemen Umum Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk itu, perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi secara kontinyu dan

menjadi prioritas utama dalam pengembangan kualitas sumberdaya manusia yang harus diperhatikan secara intensif, sehingga memberikan hubungan dengan prestasi kerja pegawai Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Pada Departemen Umum Provinsi Sulawesi Selatan.

Pembahasan mengenai hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja (X_1) dengan Prestasi Kerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan suatu fasilitas untuk dapat meningkatkan gairah kerja para pegawai Departemen PU ini. Lingkungan kerja yang baik adalah suatu harapan seluruh pihak. Jika seorang atau seluruh pegawai yang bekerja pada lingkungan kerja yang nyaman karena rapi seluruh alat dan fasilitas yang terdapat dalam ruangan bersangkutan. Selain itu, ruangan yang sehat dan menyenangkan adalah ruangan yang mempunyai ventilasi dan jendela yang memadai, selain itu yang memiliki pendinginan (ber-AC). Ruangan yang sempurna adalah suatu fasilitas yang memiliki penerangan lampu dan mendapatkan cahaya matahari sebagai penerangan alam. Lingkungan yang dimaksud bukan hanya terdapat sumber daya alam atau fisik, tetapi juga dimaksudkan mendapatkan kesegaran dan kesenangan hubungan dengan sesama manusia (SDM), baik hubungan horizontal maupun hubungan vertikal.

Pegawai dapat bekerja secara baik, jika mempunyai hubungan yang akrab dengan sesama pegawai. Hubungan yang baik dengan sesama

pegawai adalah hubungan horizontal. Jika hubungan antara sesama pegawai membaik, maka dapat saling membantu dalam hal kebutuhan hidup dalam kehidupan. Saling membantu dalam hal peraturan dan etika, hal ini berarti bahwa yang dimaksud kebutuhan suatu yang halal dan tidak melanggar ajaran agama/pemerintah. Sedangkan hubungan vertikal adalah hubungan struktural antara atasan dan bawahan, dalam hal ini hubungan komando atau hubungan koordinasi. Hubungan vertikal adalah suatu hubungan yang menciptakan penghormatan dan perlindungan yang dibarengi dengan ketaatan serta kesetiaan pada peraturan yang berlaku.

Lingkungan kerja yang di maksud adalah terjadinya hubungan yang baik dengan sumber daya alam (SDA) dan SDM(SDM) yang menciptakan kinerja (prestasi kerja) pegawai.

b. Kompensasi (X_2) dengan Prestasi Kerja Pegawai

Kompensasi adalah suatu balas jasa yang di terima oleh pegawai sebagai akibat dari aktivitasnya pada Dep. PU Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Propinsi Sulawesi Selatan. Kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai balasa jasa, terdiri atas routine dan tidak routine. Penerimaan yang routine adalah berupa gaji dan berupa dana (finansial) sedangkan yang tidak routine biasanya diterima sesuai dengan volume kegiatan (hasil pekerjaan jadi sifatnya variabel dan penerimaan tidak routine ini dapat diterima dalam bentuk dana (finansial) atau berupa non finansial (barang atau fasilitas).

Penerimaan routine adalah sifatnya tetap (fixed) yang biasanya berupa gaji, penerimaan seperti ini biasanya menimbulkan demotivasi bukan menciptakan motivasi.

Penerimaan yang menciptakan motivasi adalah umumnya bersumber dari penerimaan yang variabel misalnya bonus dan insentif lainnya. Perlu pula diinformasikan bahwa para pegawai menerimanya sebagai pendapatan, sedangkan Departemen Pekerjaan Umum Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Propinsi Sulawesi Selatan mengeluarkan berupa biaya (cost) yang sifatnya routine atau tetap (fixed) dan biaya berupa berubah (variable cost) berupa pengeluaran sesuai kegiatan para pegawai bersangkutan peristiwa ini memberikan informasi bahwa secara makro terjadi perpindahan saja bahwa ada pihak yang mengeluarkan biaya, sedangkan pihak lainnya menerimanya sebagai pendapatan. Akan tetapi secara mikro, ternyata pihak yang mengeluarkan biaya mendapatkan keuntungan atau peningkatan kesejahteraan bagi masyarakat, sedangkan para pegawai yang menerima pendapatan adalah pihak yang mendapatkan kepuasan dalam pemenuhan kebutuhannya.

Jika pendapatan (kompensasi) yang diterima oleh pegawai cukup memadai, maka pegawai yang bersangkutan termotivasi untuk bekerja lebih tekun dan giat serta taat pada peraturan berlaku (selama tidak melawan prinsip) yang mengakibatkan kinerja pegawai bertambah baik.

c. Pengembangan Karir (X_3) dengan Prestasi Kerja Pegawai

Pengembangan karir adalah upaya pegawai untuk menghadapi masa depan yang lebih baik, yaitu agar dapat menduduki suatu jabatan dalam suatu instansi atau organisasi, sehingga seluk beluk mengenai dunia kerja yang ditekuni memberikan nilai pengembangan tersendiri bagi setiap pegawai untuk memahami dan mengenai dunia kerjanya secara proporsional untuk menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif.

Seyogyanya pegawai yang mempunyai masa kerja yang cukup lama, tentu akan mempunyai banyak pengetahuan dalam pengalaman dalam menghadapi dunia kerjanya. Bentuk masa kerja yang dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai yang lazim dikembangkan berdasarkan lamanya waktu bekerja dalam perhitungan tahunan sesuai dengan tingkat kesenioran, jabatan yang dimiliki, penerapan kepemimpinan kerja dan pengalaman dalam menjalankan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Animo masa kerja berdasarkan pendapat responden yang menyatakan bahwa masa kerja yang dimiliki beberapa tahun dan memiliki hubungan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai dengan tingkat persentase tanggapan responden sebesar 32,50% dan hasil perhitungan Chi-Square menunjukkan hubungan yang signifikan kuat.

Teori yang mendukung dikemukakan oleh Starman dan

McGregor dalam Robinson (1999:236) yaitu sebagai berikut:

- a. Teori Starman yang melihat bahwa kekuatan, keunggulan dan kehandalan seseorang tercermin dari pengalaman yang mewarnai kehidupannya sesuai dengan lama bekerja. Teori ini dikemukakan oleh Starman pada saat menghadapi suatu permasalahan yang sangat komplain, namun permasalahan tersebut telah dicoba dipahami berdasarkan kemampuan mengingat aktivitas yang pernah dilakukan dan dari akumulasi aktivitas tersebut ditentukan adanya suatu pengalaman yang berharga yang dapat memecahkan permasalahan tersebut yang disebut dengan pengalaman kerja. Makin sering melakukan sesuatu, maka frekuensi pengetahuan dalam pengalaman makin tinggi yang menyebabkan kualitas yang dimiliki makin kuat.
- b. Teori McGregor menyatakan pengalangan adalah guru yang paling berharga. Interpretasi McGregor tersebut didasari bahwa banyaknya permasalahan yang dapat dipecahkan, tidak terlepas dari peranan pengalaman (berdasarkan lama kerja) yang menuntun untuk mampu mengatasi permasalahan tersebut.

Peningkatan pengetahuan adalah merupakan syarat untuk pengembangan karir buat masa mendatang. Perlu diingat bahwa pengetahuan melalui 2 jalur yaitu pengetahuan melalui sekolah (teori) dan pengetahuan melalui pengalaman yang diuraikan tersebut adalah merupakan syarat untuk

mengembangkan karir. Jadi pengembangan karir ini menciptakan motivasi bagi pegawai bersangkutan yang juga dapat menciptakan.

d. Aktualisasi Diri (X₄) dengan Prestasi Kerja Pegawai

Setiap pegawai menghendaki untuk dapat bekerja berdasarkan dinamika yang terdapat di dalam kehidupan masyarakat dari pegawai bersangkutan untuk memperlihatkan secara nyata tentang karir pada lembaga dimana pegawai bersangkutan berada.

Aktualisasi diri dari pegawai bersangkutan menimbulkan motivasinya untuk berinovasi dan kreativitas. Karya nyata dari pegawai adalah sesuatu yang sangat bermanfaat bagi lembaga, masyarakat, sehingga pegawai bersangkutan menganggap telah berjasa yang seharusnya dihargai oleh pihak lain. Jika kreativitas dan karya nyata yang diutarakan oleh pegawai adalah sesuatu harus mendapat penghargaan.

Aktualisasi diri yang dilakukan pegawai adalah merupakan motivasi untuk selanjutnya mengarah ke perbaikan kinerja (prestasi kerja) karyawan bersangkutan.

E. Kesimpulan Dan Saran

1. Kesimpulan

- a. Keseluruhan variabel motivasi kerja berupa lingkungan kerja, kompensasi, pengembangan karir dan aktualisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Departemen PU Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Propinsi Sulawesi Selatan.
b. Kompensasi yang merupakan variabel yang memiliki hubungan sangat kuat dan paling dominan hubungannya dengan prestasi kerja (kinerja) pegawai Departemen PU Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Propinsi Sulawesi Selatan.

2. Saran

- a. Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan kebijaksanaan bagi pimpinan pada Departemen PU terutama dalam hal pemantapan SDM atau karyawan yang harus diperhatikan motivasinya yang berpengaruh terhadap pemantapan kinerjanya.
- b. Diharapkan penyelenggaraan pada Departemen PU Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Propinsi Sulawesi Selatan memperhatikan variabel yang dapat memantapkan kualitas SDM agar prestasi kerja pegawai dapat terpenuhi sesuai harapan.
- c. Hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi literatur bagi peneliti selanjutnya sebagai realisasi dari *library research* agar hasil penelitian dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan (*basic research*).

F. dattar Pustaka
Amiruddin, Thoha., 2001. *Pegawai dalam Sosiolosasi Masyarakat*. Penerbit Andi, Yogyakarta.

Cardoso, Gomes Faustino, 2006, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi pertama, cetakan kedua, Andi Yogyakarta.

Flipppo, Edwin F., 1992. *Personal Management (6th edition)*. Mc Grow Hill Book Company, New York.

Gani, Ahmad., 2000. *Pengembangan Kompetensi Individu*. BPF, Yogyakarta.

Handoko, T. Hani, 1995. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.

Hamid, 2000. *Kepegawain di Indonesia*. Penerbit H. Aras Agung, Jakarta.

Hasibuan, Malayu, SP. 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketiga, Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, SP. Malaya, 1990. *Manajemen SDMDasar dan Kunci Keberhasilan*. Gunung Agung, Jakarta.

Hejrachman, Ramupandoyo dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, edisi keempat, cetakan kesepuluh, BPF, Yogyakarta.



Makmur, Salim., 1999. *Peningkatan Pengerahan dalam Kompetensi Kinerja Dunia Kepegawaian*. Liberty, Yogyakarta.

Mangkumegara, Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*, cetakan pertama, Refika Aditama, Jakarta.

Martoyo, Susilo, 2007, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi empat, cetakan pertama, BPF, Yogyakarta.

Mathis L. Robert, John H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, buku satu : Salemba Empat, Jakarta.

Mulyono, Rio. 1992. *Penilaian Prestasi Kerja (Teori dan Praktek)*. PT. Pustaka Binama Pressindo, Jakarta.

Nawawi, H. Handari., 1999. *Manajemen SDM untuk Bisnis yang Kompetitif*. UGM Press, Yogyakarta.

Notatmojo, Soekidjo., 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Panggabean, Mutiara, 2002, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Tohardi, Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumberdaya Manusia*, Mandar Maju Bandung.

Rivai, Veithzal, 2008, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi pertama, cetakan pertama, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Rivai, Veithzal, 2008, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi pertama, cetakan pertama, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Rahmiah Sitompul, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Sastrohaditiryo, Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, cetakan pertama, Bumi Aksara, Jakarta.

Siagian P. Sondang, 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta.

Simamora, Hendry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STE YPKN, Yogyakarta.

Siregar, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Yogyakarta.

Timple, Dale., 1992. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grafika Pustaka Utama, Jakarta.