



Analisis Motivasi Dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros

Muhtazib Muhtazib

Universitas Cokroaminoto Makassar

Andi Bintang Balele

Universitas Cokroaminoto Makassar

Alamat: JL. Perintis Kemerdekaan KM. 11 Makassar

Korespondensi penulis: muhtasibibha@gmail.com

Abstract. *The research objective to be achieved is to determine the motivation factors and work performance of employees in Cendrana District, Maros Regency, South Sulawesi Province. The research method used is quantitative research methods. Taken together, all research variables, namely: providing incentives, giving awards, work environment, education & training and job promotions have a positive and significant influence on employee performance. Thus, this research hypothesis can be proven true or accepted. Partially, providing incentives in the form of rewards has the most dominant influence on employee performance. The large influence and contribution was due to an increase in job satisfaction, as a result of improved welfare for employees of Cendrana District, Maros Regency, South Sulawesi.*

Keywords: *Motivation, Work Performance, Employee*

Abstrak. Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui faktor-faktor motivasi dan prestasi kerja pegawai pada Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Propinsi Sulawesi Selatan. Metode penelitian yang digunakan metode penelitian kuantitatif. Secara bersama-sama semua variabel penelitian, yakni: pemberian insentif, pemberian penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan & Latihan dan promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, maka hipotesis penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya atau diterima. Secara parsial pemberian insentif berupa imbalan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh dan sumbangan tersebut disebabkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja, sebagai akibat dari adanya perbaikan kesejahteraan bagi pegawai Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Sulawesi Selatan.

Kata kunci: Motivasi, Prestasi kerja, Pegawai

LATAR BELAKANG

Prestasi kerja atau kinerja pegawai sebagai sumber daya manusia pada Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros dapat lebih ditingkatkan lagi jika pengelolaan dan pengembangannya dilaksanakan secara terarah dan sesuai dengan perkembangan masyarakat. Sumber daya manusia pada Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros diperoleh jika pelaksanaannya selalu dimotivasi secara terus-menerus, agar produktifitas pegawai pada kecamatan ini meningkat melalui pemberian motivasi guna pengembangan pegawai pada lembaga ini.

Motivasi terdiri atas beberapa faktor (variabel) yang dapat mendorong para pegawai untuk bekerja lebih serius sehingga tercapai prestasi kerja yang memadai. Faktor (variabel) motivasi yang dimaksud adalah :

- a. Promosi jabatan yang dapat merangsang pegawai untuk bekerja lebih giat dan ikhlas sesuai harapan.

- b. Penerimaan insentif yang memadai agar para pegawai dapat bekerja lebih serius, karena akan mendapatkan insentif yang lebih banyak.
- c. Pemberian penghargaan adalah merupakan harapan dari tiap pegawai untuk dapat dihargai oleh sesama atau organisasi dimana dia bekerja. Penghargaan yang dimaksud adalah merupakan aktualisasi diri dari pegawai yang bersangkutan.
- d. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang menciptakan kenyamanan untuk bekerja lebih serius dan kerasan karena lingkungan memuaskan termasuk hubungannya dengan sesama pegawai sebagai sumber daya manusia. Lingkungan yang dimaksud adalah sumber daya alam yang menyegarkan dan sumber daya manusia yang menyenangkan.
- e. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah suatu yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik, karena jika pegawai mempunyai kinerja yang memadai dapat dikirim ke pendidikan atau ke pelatihan guna selanjutnya dapat ditugaskan.

Tujuan penelitian yaitu Untuk mengetahui faktor-faktor motivasi yaitu promosi jabatan, penerimaan insentif, pemberian penghargaan, lingkungan kerja dan pendidikan & latihan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Propinsi Sulawesi Selatan. Dan untuk mengetahui faktor yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Propinsi Sulawesi Selatan.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Sumber Daya Manusia

Pengertian sumber daya manusia menurut Sabrini (1999:39) adalah manusia yang memiliki potensi untuk dimanfaatkan dalam menghasilkan sesuatu yang bermanfaat atau menguntungkan. Sehingga manusia dianggap sebagai sumber untuk menghasilkan sesuatu, maka potensi sumber daya manusia menjadi hal penting.

Hal ini juga dikemukakan oleh Hamid (2000:24) bahwa pengertian sumber daya manusia terdiri dari dua unsur yaitu sumber-sumber yang diberdayakan dan potensi manusia. Sumber-sumber yang dikelola oleh manusia disebut potensi. Sedangkan apabila manusia menjadi bagian daripada potensi tersebut potensi sumber daya manusia, sehingga secara harfiah sumber daya manusia adalah potensi manusia mengelola sumber daya.

Sependapat dengan hal tersebut diatas, Makmum (1999:14) menambahkan bahwa sumber daya manusia adalah potensi yang dikembangkan oleh manusia untuk menghasilkan hal yang bermanfaat yang dapat dijadikan sebagai sumber-sumber untuk memperoleh pendapatan atau dapat memberikan nilai ekonomis.

Mendukung apa yang dikemukakan oleh Siregar (2000:65) bahwa sumber daya manusia adalah nilai potensi yang dimiliki oleh manusia untuk memberdayakan dan memanfaatkan dan mendayagunakan semua kemampuan untuk menghasilkan manfaat yang besar untuk kemakmuran dan kesejahteraan bersama dalam mencapai tujuan organisasi.

Uraian tersebut, juga dikemukakan oleh Gani (2000:47) bahwa sumber daya manusia merupakan potensi dari unsur-unsur sumber daya yang diklasifikasikan dalam tiga golongan yaitu sumber daya manusia, sumber daya keuangan dan sumber daya alam. Diantara ketiga golongan ini, sumber daya manusia yang paling berperan penting untuk menghasilkan hal yang bermanfaat atau hal yang bernilai ekonomis.

Dalam hal ini dikemukakan oleh (Mathias dan Jakson 2001:30) sumber daya manusia dibedakan menjadi dua hal yaitu :

1. Sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan, seperti merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial dan menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi.
2. Sumber daya manusia juga merupakan pengelola pokok perusahaan dalam menjalankan bisnisnya.

Dari definisi dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap individu pegawai pada Kecamatan ini. Manajemen sumber daya manusia juga mengangkat desain implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia (steffing), pengembangan pegawai, pengelolaan akhir, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan yang harmonis.

Pandangan Motivasi Dalam Organisasi

Setiap manusia atau pemimpin organisasi mempunyai berbagai pandangan tentang motivasi dengan pendekatan model-model motivasi (Martoyo, 1999 : 143), yaitu:

1. Model Tradisional

Dalam model ini, aspek yang penting dan dominan adalah bagaimana membuat para pegawai dapat menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien. Secara tradisional para pimpinan mendorong tenaga kerja tersebut dengan cara memberikan imbalan berupa uang/gaji yang semakin meningkat. Artinya apabila mereka rajin bekerja dan aktif, upahnya akan dinaikkan. Pandangan seperti ini menganggap bahwa pada dasarnya para pegawai adalah malas dan dapat di dorong kembali hanya dengan imbalan keuangan.

2. Model Hubungan Manusia

Model ini lebih menekankan dan menganggap penting adanya faktor “Kontak Sosial” yang dialami para pegawai dalam bekerja daripada faktor imbalan. Hal ini tidak berarti masalah imbalan diabaikan, menurut pencetus model ini, para pimpinan dapat memotivasi pegawai dengan cara mengakhiri kebutuhan sosial mereka dengan membuatnya merasa penting dan berguna. Ini berarti kepuasan dalam bekerja pegawai harus ditingkatkan, antara lain dengan cara memberikan lebih banyak kebebasan kepada pegawai untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Di sini ditumbuhkan kontak sosial atau hubungan kemanusiaan dengan pegawai yang lebih baik sebagai faktor motivasi.

3. Model Sumber Daya Manusia

Model ini berpandangan bahwa motivasi tidak upah atau kepuasan kerja, namun beraneka ragam. Motivasi yang penting bagi pegawai adalah pengembangan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi dan anggota-anggota organisasi, di mana setiap pegawai mengembangkan karirnya sesuai dengan kepentingan dan kemampuan mereka.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin ”Movere” yang berarti ”Dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang ”mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kenapa motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya?

1. Karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik
2. Karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya
3. Untuk memelihara dan meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

4. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya

Hasibuan (2005:95) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Martoyo (2007:164) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

As'ad (2001:45) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2005:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Jenis-jenis Motivasi

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau semangat kerja (*work satisfaction*) bawahan yang akhirnya bermuara kepada peningkatan produktivitas individu dan tentunya juga berbias kepada peningkatan produktivitas organisasi. Adapun jenis-jenis motivasi, dapat dibedakan menjadi dua bagian menurut Heidrachman dan Husnan (2002:204) yaitu :

1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

Selanjutnya menurut Nawawi (2001:359) mengemukakan bahwa secara sederhana terdapat dua jenis motivasi, yaitu :

1. Motivasi Intrinstik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerja yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau

memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat yang dapat diperoleh dari motivasi, menurut Hasibuan (1999:63), adalah seperti berikut :

3. Prestasi kerja, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas meliputi kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja dan hasil lainnya.
4. Tanggung jawab, kesanggupan seseorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya. Tanggung jawab yang meliputi tugas, dedikasi dan keberanian mengambil risiko.
5. Ketaatan, kesanggupan seseorang pegawai untuk mentaati segala peraturan yang berlaku serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Ketaatan dapat meliputi bidang kedisiplinan, perintah Kecamatan, ketentuan kerja serta sopan santun dalam bekerja.
6. Kejujuran, ketulusan hati seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya. Ruang lingkup kejujuran mencakup keikhlasan melaksanakan tugas dan laporan hasil pekerjaan.
7. Kerjasama, adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas. Ruang lingkup kerjasama dapat meliputi; memahami hubungan tugas dengan bidang lainnya, menghargai pendapat orang lain, penyesuaian pendapat, mempertimbangkan dan menerima usul dan kemampuan bekerjasama;
8. Kepemimpinan, kemampuan seseorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas. Adapun ruang lingkup kepemimpinan dapat meliputi; komunikasi, penguasaan tugas, kemampuan mengambil keputusan, penentuan prioritas tugas, ketegasan dan obyektifitas serta koor Kecamatan

yang baik.

Prestasi Kerja (Kinerja)

Istilah kinerja dalam perkembangannya merupakan penafsiran dari istilah performance, yang dapat berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Performance diterjemahkan menjadi kinerja juga berarti prestasi kerja atau hasil kerja/yang merupakan penampilan kerja. Dalam system manajemen by objective, Murphy & Cleveland (1995) mendefinisikan “performance” sebagai countable outomes, yang berarti hasil yang dicapai yang memiliki makna dapat dipertanggung jawabkan.

Timple (1999:329) mendefinisikan kinerja adalah akumulasi tiga elemen yang saling berhubungan yaitu :

1. Tingkat keterampilan

Yaitu sejauh mana pegawai memiliki pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal serta kecakapan teknis dan sebagai tenaga untuk menghasilkan kinerja.

2. Upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. pegawai yang memiliki tingkat keterampilan untuk melakukan pekerjaan, harus dibarengi dengan upaya atau motivasi untuk melaksanakannya.

3. Kondisi-kondisi eksternal

Elemen penentu kinerja adalah sejauh mana kondisi-kondisi eksternal mendukung produktivitas pegawai. Meskipun pegawai mempunyai tingkat keterampilan dan upaya yang diperlukan untuk berhasil. Pegawai tersebut mungkin tidak berhasil hal ini diakibatkan oleh kondisi yang tidak mendukung dan berada diluar kendali pegawai misalnya kondisi ekonomi, sarana, dan sebagainya.

Pengertian kinerja adalah upaya aktivitas dalam menghasilkan output optimal berdasarkan peningkatan kerja yang terarah, terorganisir dan berkesinambungan (Tunggal, 2003:26). Dan inilah yang menjadi acuan definisi berbagai organisasi dalam mendefinisikan kinerja secara luas.

Menurut Rivai Veithzal dan Ahmad Fawzi (2005:14) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dalam tinjauan lembaga kepegawaian juga dikemukakan oleh Arief (2001:72) bahwa kinerja merupakan suatu proses pemberian pelayanan yang cepat, mudah dan terjamin, sebagai bentuk dari suatu tugas pokok yang harus diemban dan dipertanggungjawabkan sebagai wujud kemampuan kerja yang dimiliki. kinerja dalam berbagai batasan memberikan cakupan

bagaimana suatu kegiatan kerja harus berada dalam koridor manajemen dan lembaga yang diselenggarakan dengan target-target pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan dalam bentuk operasional, kinerja biasanya berupa *input, proses, outcome, impact dan benefit*.

Hipotesis yang diajukan yaitu bahwa faktor motivasi yakni penerimaan insentif, pemberian penghargaan, lingkungan kerja dan pendidikan & latihan, dan promosi jabatan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Propinsi Sulawesi Selatan. Kemudian bahwa faktor penerimaan insentif adalah faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Propinsi Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dan dapat dianalisis adalah data kualitatif dan data kuantitatif dan sumber data adalah sumber internal dan sumber external sebagai berikut :

- (1) Sumber internal untuk mendapatkan data Primer adalah data yang bersumber secara langsung dari para responden (obyek), yaitu dari para pegawai yang menjadi sampel responden, yang meliputi: data tentang promosi jabatan, penerimaan insentif, pemberian penghargaan, lingkungan kerja dan pendidikan & latihan serta kinerja pegawai pada Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Propinsi Sulawesi Selatan.
- (2) Sumber external untuk mendapatkan data sekunder adalah data yang telah diolah atau diperoleh dari dokumen atau laporan tertulis lainnya yang dapat dipandang sangat relevan dengan penulias proposal ini seperti dokumen kehadiran pegawai, dokumen sarana kerja dan dokumen identitas pegawai secara tertulis.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh pegawai yang terdapat di Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Propinsi Sulawesi Selatan

Tabel 1.

Populasi dan Sampel dalam Penelitian ini pada Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Propinsi Sulawesi Selatan

| Sumber Data | Populasi (orang) | Sampel | |
|---|------------------|--------|-------|
| | | % | orang |
| 1. Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Cendrana. | 30 | 30 | 9 |
| 2. Pegawai Negeri Sipil di Pedesaan/Kecamatan (5 orang perwilayah). | 40 | 20 | 8 |
| | banyak | - | 9 |

| | | | |
|--|--|--|-----------|
| 3. Anggota masyarakat di Wilayah Pedesaan/Kecamatan dan Ibukota Kecamatan di wakili masing-masing 1 orang. | | | |
| Jumlah | | | 26 |

Sumber : Hasil Wawancara

Dari Tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 26 orang sampel yang seluruhnya dijadikan responden sebagai sumber data primer yaitu responden yang menjadi kuesioner. Dari 26 orang responden tersebut dapat dijelaskan bahwa di Ibukota Kecamatan Cendrana terdapat 20 orang PNS yang darinya diambil sebagai sampel 30% (9 orang) dan di tiap Desa/Kecamatan terdapat 5 orang PNS yang jumlahnya adalah $8 \times 5 = 40$ orang sebagai populasi, dari jumlah ini ditetapkan 20% sebagai sampel (8 orang), sedangkan anggota masyarakat di ambil 1 orang per Desa/Kelurahan sebanyak 8 orang ditambah 1 orang di Ibukota Kecamatan menjadi 9 orang. Metode yang digunakan untuk menetapkan sampel responden adalah *simple random sampling* (secara acak sederhana).

Pengumpulan Data

Pengumpulan data melalui library research dan field research dengan menggunakan metode pengumpulan data dalam penelitian sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*), yaitu mengumpulkan data melalui wawancara secara langsung (*face to face*) dengan para responden (obyek penelitian).
2. Observasi (*Observation*), yaitu melakukan pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap aktivitas pegawai pada lingkungan kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.
3. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang disiapkan untuk tiap responden yang ada pada penelitian ini.
4. Dokumentasi yaitu melakukan pencatatan pada sumber tertulis seperti : majalah, koran, brosur, buku, laporan, dll yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Analisis Data

Untuk menyelesaikan tulisan ini, maka analisis penelitian yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan statistik deskriptif dan analisis kualitatif dengan statistik inference, sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran umum terhadap objek yang diteliti. Data yang diperoleh melalui analisis deskripsi ini dilakukan dengan cara penyajian dalam bentuk tabel sesuai dengan keberadaan data yang sesungguhnya.

2. Analisis Infrensial statistik (regresi linear berganda)

Analisis infrensial statistik digunakan untuk menganalisis variabel-variabel yang diteliti, seperti: pemberian penghargaan, penerimaan insentif, lingkungan kerja, pendidikan & latihan, dan promosi jabatan, serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan metode Regresi Linear Berganda dengan persamaan seperti berikut ini :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + er.$$

Di mana:

| | | |
|-------------|---|--|
| Y | = | Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Cendrana |
| b_0 | = | Konstanta |
| $b_1 - b_5$ | = | Koefisien Regresi |
| X_1 | = | Penerimaan Insentif |
| X_2 | = | Pemberian Penghargaan |
| X_3 | = | Lingkungan Kerja |
| X_4 | = | Pendidikan & Latihan |
| X_5 | = | Promosi Jabatan |
| er | = | Kesalahan pengganggu |

Selanjutnya untuk menganalisis data yang terkumpul, dilakukan uji statistik dengan tahapan sebagai berikut:

1. Pada tahapan pertama digunakan Uji F, yaitu membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t) pada $\alpha = 0,05\%$, artinya sejauh mana penerimaan insentif, pemberian penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan & latihan dan promosi jabatan secara bersama-sama/serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Propinsi Sulawesi Selatan.
2. Jika hasil perhitungan menunjukkan F_{hitung} (F_{ratio}) $>$ F_{tabel} , maka H_0 ditolak dn H_1 diterima, artinya variabel dari model regresi berhasil menerangkan variabel penerimaan insentif, pemberian penghargaan, lingknagan kerja, pendidikan & latihan dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Propinsi Sulawesi Selatan.
3. Langkah atau tahap berikutnya adalah mengetahui koefisien determinasi (R^2), gunanya untuk mengetahui "the best fit" dari regresi. Bilamana R^2 hasilnya mendekati 1 (satu), maka dapat disimpulkan bahwa semakin kuat model regresi tersebut dalam menerangkan variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (responden), sebaliknya semakin mendekati 0 (nol),

maka semakin lemah model tersebut. Secara umum dapat dikatakan, bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

4. Langkah selanjutnya adalah menguji koefisien parsial dengan Uji t, apabila t_0 (observasi) $>$ T_t (table), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat, sebaliknya jika t_0 (observasi) $<$ T_t (table), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya bahwa variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Propinsi Sulawesi Selatan, dengan pertimbangan bahwa data dan informasi yang dibutuhkan mudah diperoleh serta sangat relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi obyek penelitian ini. Waktu pelaksanaan penelitian ini adalah selama 3 (tiga) bulan yaitu mulai bulan Pebruari s/d April 2014.

Analisis Regresi Berganda (Analisis Inference)

Untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat memotivasi kerja setiap pegawai, yang terdiri dari: pemberian insentif, pemberian penghargaan, lingkungan kerja, dan pendidikan & latihan, serta kesempatan promosi jabatan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Sulawesi Selatan, maka digunakan alat analisis melalui program statistik SPSS 19.00. Untuk mengetahui secara ringkas besarnya koefisien parsial, koefisien regresi dan signifikansi serta determinasi indeksnya secara simultan dapat dilihat dalam Tabel 11 berikut ini:

Tabel 11.

Ringkasan Hasil Analisis Statistik

| Variabel | Pengaruh | Koefisien Regresi | Koefisien Parsial | t-hitung | P(Sig) | Keterangan |
|----------------------------|----------|-------------------|-------------------|----------|--------|------------|
| Insentif (X_1) | (+) | 0.305 | 0.754 | 5.131 | 0.000 | Signifikan |
| Penghargaan (X_2) | (+) | 0.190 | 0.675 | 4.096 | 0.001 | Signifikan |
| Lingkungan Kerja (X_3) | (+) | 0.155 | 0.464 | 2.342 | 0.030 | Signifikan |
| Diklat (X_4) | (+) | 0.153 | 0.624 | 3.568 | 0.002 | Signifikan |
| Promosi (X_5) | (+) | 0.266 | 0.713 | 4.542 | 0.000 | Signifikan |
| $R^2 = 0.929$ | | | | | | |
| $F_{hit} = 52.259$ | | | | | | |

Sumber : Hasil Olahan Statistik SPSS 19.00

Hasil analisis statistik melalui Program SPSS, 19.00 menunjukkan bahwa secara bersama-sama kelima variabel motivasi yakni pemberian insentif, pemberian penghargaan, lingkungan kerja, dan pendidikan & latihan, serta kesempatan mendapatkan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Sulawesi Selatan. Hal tersebut dapat ditunjukkan melalui $F_{hitung} = 52.259$ dan $P (sig) 0,000 < 0,050$. Sedangkan kontribusi kelima variabel independen, yakni: pemberian insentif, pemberian penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan & Latihan, serta pemberian kesempatan mendapatkan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai dapat ditunjukkan melalui besarnya koefisien determinasi (R^2) = 0.964 atau 96,40% variasi dari kinerja pegawai Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Sulawesi Selatan dapat dijelaskan oleh kelima variabel bebas dan hanya 0,036 atau 3,60% ditentukan oleh faktor lain.

Pengaruh Faktor Independen terhadap Faktor Dependen

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yakni : pemberian insentif, pemberian penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan & Latihan, serta kesempatan mendapatkan promosi jabatan terhadap variabel-variabel dependen yakni kinerja pegawai secara parsial, maka berikut ini dapat dijelaskan :

1. Pengaruh Pemberian Insentif Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Propinsi Sulawesi Selatan

Faktor pemberian insentif merupakan faktor yang dapat memberikan motivasi kerja bagi pegawai untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya (kinerja). jika insentif berupa tunjangan keluarga dan tunjangan lainnya dapat terlaksana dan selalu mengalami kenaikan sesuai dengan kebutuhan keluarga dan kebutuhan kerja pegawai secara teratur, maka dapat memberikan motivasi kerja yang mendorong pegawai untuk selalu meningkatkan kerjanya. Kinerja pegawai yang digunakan dihitung melalui ukuran Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) pegawai dalam melakukan TUPOKSInya.

Hasil analisis penelitian ini melalui bantuan statistik Program SPSS 19.00 secara ringkas terlihat dalam Tabel 11 tersebut, yang menunjukkan bahwa hipotesis terbukti, yaitu jika pemberian insentif dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan keluarga dan beban kerja setiap pegawai, maka akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dapat ditunjukkan melalui nilai $T_{hitung} = 5.131$ dengan Probabilitas (sig) = $0,000 < 0,050$. Sedang kontribusi parsialnya yang dapat ditunjukkan melalui besarnya r^2 0.754 atau 75,40% merupakan sumbangan besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap kenaikan kinerja pegawai dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Sulawesi Selatan

Pemberian penghargaan merupakan faktor yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya (kinerja). Jika pemberian penghargaan dapat disesuaikan dengan kebutuhan hidup pegawai dan prestasi mereka, maka kinerja pegawai dapat meningkat. Hasil analisis penelitian ini melalui bantuan alat statistik Program SPSS 19.00 secara ringkas terlihat dalam Tabel 11 di atas, yang menunjukkan bahwa hipotesis terbukti, yaitu jika pemberian penghargaan diberikan kepada pegawai yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan hidup keluarganya dan kebutuhan kerja pegawai, maka dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, yang dapat ditunjukkan melalui nilai $T_{hitung} = 4.096$ dengan Probabilitas (sig) = $0,001 < 0,050$. Sedangkan kontribusi parsialnya dapat ditunjukkan melalui besarnya $r^2 = 0.675$ atau 67,50% sumbangan besarnya pengaruh pemberian penghargaan pegawai terhadap kenaikan kinerja pegawai dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Sulawesi Selatan

Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, jika faktor lingkungan kerja kondusif, yaitu terjamin tingkat kenyamanan bekerja karena tersedia alat pendingin AC dan Kipas Angin, kebersihan ruangan, keteraturan kerja dan fasilitas kerja yang memadai, maka dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil analisis penelitian diperoleh melalui bantuan alat statistik Program SPSS 19.00 secara ringkas terlihat dalam Tabel 11 di atas, yang menunjukkan bahwa hipotesis terbukti, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $T_{hitung} = 2.342$ dengan Probabilitas (sig) = $0.030 < 0,050$. Sedangkan kontribusi parsialnya (sumbangan parsialnya) dapat ditunjukkan melalui besarnya $r^2 = 0.464$ atau 46,40% merupakan sumbangan besarnya pengaruh kesempatan lingkungan kerja yang diberikan kepada pegawai terhadap kenaikan kinerja pegawai dengan asumsi variabel lain konstan.

4. Pengaruh Pendidikan & Latihan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Sulawesi Selatan

Faktor Pendidikan dan latihan (Diklat) merupakan faktor yang dapat meningkatkan pengetahuan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Jika pendidikan & Latihan (Diklat) yang sering diikuti pegawai dapat disesuaikan dengan kebutuhan tugas pokok dan

fungsi pegawai, maka dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja (kinerja).

Hasil analisis penelitian ini diperoleh melalui bantuan alat statistik Program SPSS 19.00 secara ringkas terlihat dalam Tabel 11 tersebut, yang menunjukkan bahwa hipotesis terbukti, yaitu pendidikan & Latihan (Diklat) yang sesuai dengan tugas kerjanya, maka dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dapat ditunjukkan melalui nilai $t_{hitung} = 3.568$ dengan Probabilitas (sig) = $0,002 < 0,050$. Sedang sumbangan (kontribusi) parsialnya dapat ditunjukkan melalui besarnya $r^2 = 0.624$ atau 62,40% merupakan sumbangan besarnya pengaruh pendidikan & Latihan (Diklat) terhadap kenaikan kinerja pegawai dengan asumsi variabel lain konstan.

5. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Sulawesi Selatan

Faktor kesempatan promosi jabatan bagi pegawai merupakan faktor yang dapat memberikan motivasi kerja bagi setiap pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya (kinerja). Jika setiap pegawai selalu mendapat kesempatan promosi jabatan dan terbuka secara jujur sesuai dengan kinerja pegawai, loyalitas pegawai, masa kerja dan pendidikan yang dimilikinya, maka dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas pegawai (kinerja). Hasil analisis penelitian ini melalui bantuan alat statistik Program SPSS 19.00 secara ringkas terlihat dalam tabel 11 tersebut, yang menunjukkan bahwa kesempatan mendapatkan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan melalui nilai $T_{hitung} = 4.542$ dengan probabilitas (sig) = $0,000 < 0,050$. Sedang kontribusi parsialnya (sumbangan parsialnya) dapat ditunjukkan melalui besarnya $r^2 = 0.713$ atau 71,30% merupakan sumbangan besarnya pengaruh kesempatan promosi jabatan terhadap kenaikan kinerja pegawai dengan asumsi variabel lain konstan.

Pembahasan

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Sulawesi Selatan, maka berikut ini dibahas satu persatu variabel penelitian ini. Dari pembahasan ini diharapkan dapat diperoleh suatu temuan yang bisa dijadikan sebagai suatu penguatan terhadap sumber daya manusia dan perbaikan terhadap kelemahan-kelemahan yang dimiliki oleh PNS Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Sulawesi Selatan.

Hasil analisis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya peningkatan pemberian insentif karya yang diterima pegawai, maka dapat mendorong pegawai untuk lebih

berprestasi. Dalam penelitian ini telah ditemukan bahwa terdapat 11 orang atau 42,31% yang merasa puas dan ternyata masih ada 8 orang atau 30,77% orang yang kurang puas dalam memperoleh insentif yang didalamnya terdapat gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan dan perbaikan penghasilan serta tunjangan lainnya yang diterima oleh pegawai pada Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Sulawesi Selatan.

Jumlah dan persentase kepuasan pegawai terhadap imbalan, disebabkan karena manajemen atau pengelolaan yang lebih baik dalam organisasi ini yaitu karena senantiasa melakukan upaya-upaya penataan kembali tentang struktur organisasi dan sumberdayanya yang lebih mengarah kepada perbaikan imbalan bagi pegawai yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsinya.

Upaya tersebut sering disesuaikan dengan tingkat kehadiran dan beban kerja serta adanya upaya lebih diperluas dengan peningkatan kualitas sumberdaya manusia (SDM) melalui peningkatan pendidikan formal dan non formal dalam berbagai bidang terutama pelayanan kepada masyarakat yang lebih mantap dan kesejahteraan pegawai.

Hasil penelitian juga telah membuktikan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, maka penelitian ini dapat didukung oleh pendapat Maslow dalam Moekijat (1995: 182), bahwa salah satu hirarki kebutuhan manusia adalah kebutuhan penghargaan, yang diperoleh dari bentuk pengorbanan yang diberikan oleh setiap pegawai dalam pelaksanaan tugasnya.

Hasil analisis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya peningkatan pemberian penghargaan yang diterima pegawai, maka dapat terdorong untuk lebih berprestasi. Dalam penelitian ini telah ditemukan bahwa terdapat 13 orang atau 50,00% yang merasa puas dalam memperoleh penghargaan. Besarnya jumlah dan persentase kepuasan pegawai terhadap penghargaan, disebabkan oleh manajemen senantiasa melakukan kebijakan dalam penataan kembali tentang struktur dan besaran penghargaan dalam bentuk finansial dan non finansial terutama bagi pegawai yang melebihi jam kerjanya. Kebijakan ini lebih mengarah kepada perbaikan kesejahteraan pegawai yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsinya.

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa lingkungan kerja pada Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Sulawesi Selatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena lingkungan kerja yang kondusif sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena, ternyata pada Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Sulawesi Selatan sudah tersedia secara memadai sarana kerja yang dibutuhkan dalam ruangan kerja dan fasilitas kerja pendukung dalam operasionatisasi di lapangan. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan bahwa terdapat 7 orang atau 42,31% mengatakan bahwa lingkungan kerja kondusif.

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa keikutsertaan pegawai dalam pendidikan & Latihan yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsinya (TUPOKSI-nya), ternyata pengaruhnya positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerjanya. Pengaruh pendidikan & Latihan adalah positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat ditunjukkan melalui dukungan data hasil penelitian secara deskriptif yaitu terdapat 18 orang atau 60,23% yang memiliki kemampuan kerja dengan kategori tinggi dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa adanya kesempatan promosi yang luas bagi pegawai menunjukkan besarnya peluang bagi setiap pegawai untuk menduduki jabatan lebih tinggi. Ternyata kesempatan yang luas tersebut dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Sulawesi Selatan. Hipotesis ini didukung pula oleh data bahwa sebagian besar 12 orang atau 46,15% merasa berpeluang untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan secara akurat dan valid terbukti hasilnya dapat mendukung pernyataan yang telah dikemukakan oleh Hasibuan (1997: 15), bahwa promosi jabatan akan mendorong berkembangnya dinamika kerja yang mengarah pada peningkatan produktivitas kerja pegawai dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja lembaga atau organisasi.

Hasil analisis penelitian ini, dapat pula dikemukakan bahwa pengaruh pemberian kesempatan promosi terhadap kinerja pegawai relatif besar. Hal ini memberikan indikasi bahwa ternyata pegawai Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Sulawesi Selatan, telah melakukan upaya perubahan dari sistem pendekatan berupa sistem prestasi kerja, loyalitas kerja, kreativitas kerja dan hubungan baik antara pimpinan dan bawahan. Upaya-upaya tersebut ternyata hasilnya sangat mendorong atau memotivasi setiap pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya pada Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Sulawesi Selatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara bersama-sama semua variabel penelitian, yakni: pemberian insentif, pemberian penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan & Latihan dan promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, maka hipotesis penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya atau diterima.
2. Secara parsial pemberian insentif berupa imbalan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh dan sumbangan tersebut disebabkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja, sebagai akibat dari adanya perbaikan kesejahteraan bagi pegawai Kecamatan Cendrana Kabupaten Maros Sulawesi Selatan.

aran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan, maka berikut ini disarankan, yaitu :

1. Untuk lebih menggairahkan setiap pegawai dalam pelaksanaan tugas, maka pemberian insentif berupa imbalan senantiasa terjadi pemantapan sesuai dengan kebutuhan hidup pegawai dan keluarganya. Hal ini penting karena, perubahan kenaikan kebutuhan hidup pegawai yang diikuti oleh kenaikan insentif yang mengakibatkan adanya motivasi kerja bagi pegawai bersangkutan, maka organisasi juga dapat kinerja yang baik di mata masyarakat.
2. Lingkungan kerja di mana dalam penelitian ini terbukti signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga perlu diupayakan untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi kembali tingkat kesiapan sarana dan prasaranan, untuk dilakukan peningkatan perbaikan dan penambahan fasilitas kerja guna lancarnya pelayanan kepada masyarakat.
3. Perlu mendapat perhatian dari pimpinan mengenai pengembangan sumber daya manusia (SDM) berupa pendidikan dan pelatihan agar sumber daya manusia sebagai pegawai dapat meningkatkan mutu di kecamatan ini guna kepuasan masyarakat setempat.

DAFTAR REFERENSI

- Arief, S. (2001). *Administrasi kinerja kepegawaian*. Bandung: Rasda Karya.
- As'ad, M. (2001). *Seri ilmu sumber daya manusia: Psikologi industri* (4th ed., 6th printing). Yogyakarta: Liberty.
- Gani, A. (2000). *Pengembangan kompetensi individu*. Yogyakarta: BPFE.
- Hamid. (2000). *Manajemen kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: H. Aras Agung.
- Hasibuan, M. S. P. (1990). *Manajemen sumber daya manusia: Dasar dan kunci keberhasilan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, M. S. P. (1999). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia* (Rev. ed., 3rd printing). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas* (5th printing). Jakarta: Bumi Aksara.
- Heijrachman, R., & Husnan, S. (2002). *Manajemen personalia* (4th ed., 10th printing). Yogyakarta: BPFE.
- Makmur, S. (1999). *Peningkatan pengetahuan dalam kompetensi kinerja dunia kepegawaian*. Yogyakarta: Liberty.

- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia* (1st printing). Jakarta: Refika Aditama.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen sumber daya manusia* (4th ed., 1st printing).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Muhtazib, M., & Niartiningih, A. (2022). The effect of financial and non-financial compensation on employee performance at Kentucky Fried Chicken (KFC) Pettarani Makassar. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 3(1), 66-70.
- Muhtazib, M., Junaid, K. U., Ihsan, M. N., Roswiyanti, R., & Alpiani, A. (2022). Conservation-based management of children's character education on Barrang Lompo Island, Makassar City. *Agrikan Jurnal Agribisnis Perikanan*, 15(2), 520-526.
- Nawawi, H. (1999). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif* (4th printing). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurfitriani, N., Hartati, S., Muhtazib, M., & Rosnida, R. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap RSUD Kabupaten Majene. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 5(1), 246-251.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (1st ed., 1st printing). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sabrini. (1999). *Pengantar peningkatan kualitas SDM*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Siregar. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sitompul, R. (1999). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Timple, D. (1992). *Seri manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grafika Pustaka Utama.
- Tunggal, A. W. (2003). *Pengukuran kinerja SDM*. Jakarta: Harvarindo.