

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARAT PEMERINTAH KELURAHAN PALLAMEANG KABUPATEN PINRANG

Ahmad Musseng*)

***Abstract :** This study aims to determine the influence of motivational factors on the performance of government officials and village Pallameang Pinrang to determine the motivating factors which most affect the performance of village officials Pallameang Pinrang. The research object is the Village government officials Pallameang Pinrang. The sample is a whole apparatus of 16 people. The analysis used is multiple linear regression analysis. The results of the analysis concluded that together all of the variables that incentives, awards, work environment, education and training positive and significant impact on the performance of government officials Village Pallameang Pinrang. The most influential variable is the provision of incentives.*

***Keywords :** Motivation and performance apparatus*

PENDAHULUAN

Kelurahan merupakan dasar dari satuan pemerintah yang terkecil dari suatu komunikasi pemerintah Negara. Sehingga boleh dikatakan bahwa keberhasilan dalam melakukan pembangunan juga tergantung dari sejauhmana partisipasi masyarakat setempat beserta aparatur pemerintah kelurahan dalam perencanaan pembangunan tersebut. Dalam arti masyarakat harus ikut berpartisipasi dan diberi kepercayaan dan kewenangan yang cukup dalam mengurus rumah tangga kelurahannya, sehingga bisa mandiri dan sesuai dengan potensi dan sumber daya yang dimiliki daerah tersebut. Untuk membangun kemitraan dan keinginan bersama tentunya harus dirumuskan untuk membangun kemitraan dan keinginan bersama tentunya harus dirumuskan kebijakan yang diberikan dengan kepentingan publik dalam rangka otonomi daerah dengan mempertimbangkan berbagai isu-isu yang berkembang. Sebagai implikasi dari lahirnya Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun

2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 tentang kelurahan, maka kelurahan merupakan salah satu perangkat daerah yang diharapkan dapat mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat.

Perencanaan pembangunan di daerah Kelurahan tidak dapat dipisahkan dari penyelenggaraan pemerintah kelurahan yang merupakan unit terdepan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan menjadi tonggak strategis dalam memberikan keberhasilan seluruh program pembangunan. Untuk itu upaya untuk memperkuat dan memberdayakan pemerintah ditingkat kelurahan merupakan langkah dalam mempercepat terwujudnya kesejahteraan bagi masyarakat sebagai tujuan dalam program pembangunan kelurahan.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatkan produktivitas sumber daya manusia adalah adanya upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan kerja yang memadai) serta kebutuhan yang bersifat internal (keinginan

pegawai/staf untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Harus disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi pegawai atau bekerja dalam suatu perusahaan/instansi pemerintah adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat. Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan “*economic security*” bagi pegawai beserta keluarga yang menjadi tanggungjawabnya. Demikian pula pada perkembangan kariernya sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimilikinya.

Institusi Pemerintah yang mengandalkan jasa pelayanan pada berbagai lapisan masyarakat, tentu saja ukuran produktivitas kerja pegawai diukur dari kemampuan (*performance*) memberikan pelayanan kepada masyarakat. *Performance* tersebut dalam arti kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi untuk Pembangunan Daerah.

Pemerintah kelurahan dalam pengelolaan satuan kerjanya sangat mengandalkan prestasi atau kinerja pegawainya, oleh sebab itu komitmen terhadap pengelolaan usahanya harus ditopang oleh kemampuan sumber daya manusia yang handal dan implikasi selanjutnya adalah pemberian kompensasi secara berimbang kepada pegawainya.

Terdapat imbalan-imbalan yang memadai, berupa imbalan finansial dan dalam bentuk penghargaan kepada pegawai serta upaya pemenuhan kebutuhan dapat memberikan dorongan kepada setiap pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan, apalagi hasil kerja yang memuaskan diberikan penghargaan yang wajar. Bahkan bukan hanya sekedar imbalan material yang diterima, akan tetapi mungkin saja peningkatan status kepegawainya,

kesempatan memperoleh tingkat kesejahteraan serta peningkatan pengalaman.

Meskipun demikian dalam kenyataannya terdapat kesenjangan antara harapan yang diinginkan oleh para pegawai dengan jumlah kompensasi yang diterima, hal ini ikut dipengaruhi oleh kemampuan instansi dalam menyediakan imbalan yang memadai sebagai implikasi dari tingkat kerjanya secara keseluruhan dalam mencapai tingkat kerjanya.

Performance atau kinerja seorang pegawai, di dalamnya telah terintegrasi secara nyata berbagai indikator-indikator, seperti kemampuan motivasi kerja, iklim kerja. Meskipun demikian berdasarkan pengamatan sepiantas menunjukkan bahwa kemampuan atau kinerja pegawai yang bersumber secara internal seperti pendidikan, dan motivasi kerja, dan yang bersumber secara eksternal seperti pengalaman dan interaksi masih relatif cukup rendah, sehingga secara subyektif mempengaruhi tingkat produktivitas pengelolaan di kelurahan, terutama dalam hal pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari Pemerintah Kelurahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan Pemerintah Kelurahan untuk memberikan motivasi kepada pegawai melalui upaya-upaya pemenuhan kebutuhannya, seperti kompensasi yang wajar kepada pegawai. Begitu pula sebaliknya terdapatnya motivasi yang tinggi dapat mendorong, semangat dan gairah kerja pegawai untuk melaksanakan tugasnya.

Pada Pemerintah Kelurahan suatu kenyataan yang terlihat saat ini adalah, produktivitas kerja pegawai belum dapat diwujudkan sesuai dengan harapan, karena adanya beberapa gejala pada pelaksanaan tugas pokok pegawai, yaitu:

Gairah dan semangat kerja pegawai relatif masih rendah. Masih dijumpai adanya pegawai yang sering

tidak masuk kantor dengan alasan yang kurang tepat yang menyebabkan terganggunya pelaksanaan tugas pokok dari para pegawai tersebut. Kurang tercipta suasana kerja yang nyaman karena kurang terjalin suatu komunikasi yang harmonis antar pegawai.

Faktor-faktor tersebut tugas Pemerintah Kelurahan terhadap upaya peningkatan motivasi kerja pegawai. Demikian pula pada lingkungan kerja dan suasana kerja yang lebih harmonis.

Rumusan Masalah

1. Apakah faktor-faktor motivasi yang terdiri atas, Pemberian insentif, penghargaan, Lingkungan kerja dan Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja aparat Pemerintah Kelurahan Pallameang Kabupaten Pinrang.
2. Faktor motivasi mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja aparat Pemerintah Kelurahan Pallameang Kabupaten Pinrang.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap tingkat kinerja aparat Pemerintah Kelurahan Pallameang Kabupaten Pinrang.
2. Untuk mengetahui faktor motivasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja aparat Pemerintah Kelurahan Pallameang Kabupaten Pinrang.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau manpower disingkat SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki setiap individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhannya, kecerdasan yang dibawa lahir, kecakapan yang diperoleh dari usaha (belajar dan

pelatihan), daya emosional yang dimiliki oleh setiap manusia. Dengan kata lain sumber daya manusia yang berkualitas seperti ini sangat diperlukan dalam pembangunan dan pemerintahan (Hasibuan, 2001:241).

Pengertian sumber daya manusia menurut Sabrini (200:39) adalah manusia yang memiliki potensi untuk memanfaatkan dalam menghasilkan sesuatu yang bermanfaat atau menguntungkan. Sehingga manusia dianggap sebagai sumber untuk menghasilkan sesuatu, maka potensi sumber daya manusia menjadi hal penting.

Pengertian sumber daya manusia menurut Nawawi (2002:39) adalah manusia yang memiliki potensi untuk dimanfaatkan guna menghasilkan suatu yang bermanfaat atau menguntungkan. Sehingga manusia dianggap sebagai sumber untuk menghasilkan sesuatu.

Sumber daya manusia pada suatu organisasi/perusahaan adalah pegawai yang memiliki aktivitas yang dapat menghasilkan suatu kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Karena itu, sumber daya organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi, maka perlu ditingkatkan pendidikan dan pelatihan guna dipekerjakan pada kondisi lingkungan kerja yang kondusif dengan menggunakan sarana dan prasarana yang memadai dan mereka bekerja dengan memperoleh inisiatif untuk meningkatkan kinerja, sehingga kualitas sumber daya manusia suatu organisasi semakin meningkat.

Dari definisi dapat disimpulkan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap individu aparat organisasi atau kelompok kerja. manajemen sumberdaya manusia juga mengangkat desain implementasi sistem perencanaan,

penyusunan personalia (*staffing*), pengembangan karyawan, pengelolaan akhir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan yang harmonis.

Semakin meningkatnya perkembangan manajemen sumberdaya manusia akan berakibat positif untuk mengelola sumberdaya manusia dalam organisasi.

Pengertian Pegawai

Pegawai adalah orang yang melaksanakan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau perusahaan, dalam membahas pengertian pegawai ini penulis berorientasi pada Pegawai Negeri Sipil, di dalam pasal 1 sub a Undang-undang No. 8 tahun 1974, tentang undang-undang Pokok Kepegawaian dikemukakan bahwa pegawai adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan gaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya di dalam buku Ensiklopedia administrasi dikatakan bahwa pegawai adalah terdiri dari pegawai negeri sipil dan aparat angkatan bersenjata Republik Indonesia. Pegawai negeri sipil terdiri dari pegawai negeri sipil pusat, pegawai negeri sipil daerah dan pegawai negeri sipil lain yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

Dalam pasal 2 undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok kepegawaian dikemukakan bahwa :

1. Pegawai terdiri dari :
 - a. Pegawai negeri sipil
 - b. Aparat Angkatan Bersenjata Republik Indonesia
2. Pegawai negeri sipil terdiri dari :
 - a. Pegawai negeri sipil pusat
 - 1) Pegawai negeri sipil pusat yang gajinya dibebankan pada anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada departemen,

kesekretariatan lembaga tertinggi/tinggi negara, instansi vertikal di daerah-daerah dan kepaniteraan pengadilan.

- 2) Pegawai negeri sipil pusat yang bekerja pada perusahaan jawatan.
 - 3) Pegawai negeri sipil pusat yang bekerja yang diperbantukan atau dipekerjaan pada otonom.
 - 4) Pegawai negeri sipil pusat yang menyelenggarakan tugas negara lainnya seperti hakim pada pengadilan negeri dan pengadilan tinggi dan lain-lain.
- b. Pegawai negeri sipil daerah yaitu pegawai yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada dinas atau instansi daerah otonom.
- Memperhatikan pengertian pegawai yang dimaksudkan pada pasal 1 sub a, maka pengertian pegawai memiliki beberapa unsur pokok yaitu :
- a. Mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam undang-undang.
 - b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
 - c. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negara.
 - d. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa pegawai adalah seluruh individu yang diangkat oleh pejabat yang berwenang diserahi tugas dalam suatu jabatan negara atau tugas lainnya yang di gaji berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai negeri sipil lain yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan oleh sebab itu harus disesuaikan dengan perkembangan tugas pokok

dalam mencapai tujuan berhubungan dengan itu ada kemungkinan bahwa arti dari pegawai negeri sipil akan berkembang dikemudian hari.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata “movere” yang berarti mendorong atau menggerakkan. French (Prasetya Irawan, dkk, 2007:235) mengemukakan bahwa : “motivasi adalah hasrat atau keinginan seseorang meningkatkan upaya untuk mencapai target atau hasil. Motivasi juga dapat berarti rangsangan atau dorongan untuk membangkitkan semangat kerja kepada seseorang atau kelompok”.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Motivasi merupakan faktor penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Perbedaan motivasi setiap orang berperilaku, bereaksi, berinteraksi berbeda terhadap suatu jenis pekerjaan. Selain itu, tinggi rendahnya motivasi senantiasa juga berpengaruh terhadap prestasi kerjanya, karena menurunnya motivasi dapat menurunkan prestasi kerjanya, meningkatnya motivasi juga dapat meningkatkan prestasi.

Moskowits (Hasibuan, 2001:91) mengemukakan bahwa : “Motivasi atau motivation berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Kedua definisi yang sudah dikemukakan memberi gambaran bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan dari dalam diri seseorang yang menimbulkan rangsangan untuk bertindak melakukan suatu tindakan tertentu yang menurut penilaiannya

dapat memberi manfaat baginya agar keinginannya terpenuhi, sehingga motivasi dapat dibagi menjadi dua bagian pokok, yaitu :

- a. Motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang, yang dikenal dengan motivasi internal.
- b. Motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang, yang dikenal dengan motivasi eksternal.

Membicarakan motivasi, kaitannya tidak dapat dilepaskan dengan kebutuhan manusia dengan terpenuhinya kebutuhan manusia tersebut akan mendorong timbulnya kepuasan kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Mengenai kepuasan kerja dan hubungannya dengan produktivitas, saat ini terdapat 3 (tiga) kelompok pandangan, yaitu : (1) Pandangan yang berpendapat bahwa kepuasan kerja mendorong produktivitas. Pandangan ini dianut oleh para penganut konsep Human Relations yang tradisional; (2) Pandangan yang berpendapat bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas diantarai sejumlah variabel. pandangan ini mendapat tempat yang populer pada tahun limapuluhan dan tetap tercermin dalam beberapa penelitian pada masa sekarang; (3) Pandangan yang mengatakan bahwa produktivitas mendorong kepuasan kerja, sudah pandangan yang banyak diterima masa sekarang (Musaneff, 2004:34).

Uraian diatas juga memberi gambaran bahwa motivasi kepada pegawai akan dapat mengantisipasi kesenjangan sosial yang timbul dalam suatu organisasi kerja. Untuk itu modifikasi perilaku yang menekankan pada pendekatan yang bersifat mempengaruhi perilaku manusia harus dilakukan yang didasarkan atas pertimbangan bahwa akibat perilaku seseorang dalam satu situasi tertentu akan mempengaruhi perilaku orang

tersebut pada masa yang akan datang pada situasi yang serupa.

Motivasi pegawai dapat juga ditingkatkan kinerjanya dengan berdasarkan konsep motivasi yang ada, maka pada dasarnya dapat dilakukan melalui upaya motivasi kedalam dua faktor, yaitu :

a. Motivasi Eksternal

Motivasi yang bersifat eksternal adalah dorongan yang berumber dari luar diri individu, terutama yang berasal dari lingkungan atau kondisi kerjanya dan tingkat kompensasi yang diterima dalam rangka kebutuhan dasarnya sebagai manusia.

1) Lingkungan Kerja

Mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, ada beberapa faktor dalam lingkungan organisasi yang perlu mendapat perhatian. Salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja.

2) Penghasilan

Berkaitan dengan pegawai Dinas Pemukiman dan Tata Ruang Kabupaten Sinjai, maka penghasilan yang diterima merupakan kompensasi dari pelaksanaan tugas pokok yang berupa gaji. Untuk itu pada sub pembahasan ini, akan dikemukakan mengenai kompensasi.

Menurut Simamora (2007:544) istilah kompensasi terminologi-terminologi antara lain:

(a) Upah dan Gaji

Upah (Wages) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lam jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja-pekerja kerah biru). Gaji (salary) umumnya berlaku untuk tarif bayarn mingguan, bulanan atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

(b) Insentif

Intensif (incentive) adalah tambahan-tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang

diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan, atau upaya-upaya pemangkasan biaya.

(c) Tunjangan.

Tunjangan (benefit) Asuransi Kesehatan dan Jiwa. liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian adalah contoh-contoh program tunjangan.

(d) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas (perquisites) adlah kenikmatan fasilitas seperti mobil perusahaan, keaparatan dan klub, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Rasilitas dapat mewakili jumlah subtansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif-eksekutif yang dibayar mahal.

b. Motivasi Internal

Motivasi internal umumnya digambarkan sebagai dorongan dari para pegawai yang berasal dari dasar keinginannya mengembangkan potensi dirinya, seperti keinginan untuk berprestasi, keinginan untuk meningkatkan posisi kariernya. Keinginan para pegawai untuk memperoleh posisi karier yang lebih baik umumnya diwujudkan dalam peningkatan dan pengembangan karier para pegawai, bahkan bila dikaitkan dengan teori Abraham Maslow, maka motivasi internal ini dapat dilihat pada upaya pemenuhan kebutuhan untuk berprestasi dan keinginan untuk mengaktualisasikan dirinya dalam kehidupan kariernya,

Pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan langkah-langkah hierarkis dan pasti yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi memiliki kemampuan

yang baik dan prima dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pengembangan sumber daya manusia senantiasa didentikkan dengan pengembangan organisasi, karena jika SDM dapat berkembang dengan baik peningkatan kemampuan, keterampilan dan pengalamannya maka organisasi dapat mencapai tujuan-tujuannya secara efektif dan efisien (Moekijat, 2003:4).

Pengembangan SDM dalam organisasi senantiasa dibutuhkan mengingat perkembangan dan kemajuan bidang ilmu pengetahuan, dan teknologi yang semakin pesat sehingga SDM perlu dikembangkan agar mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga dapat diimplementasikan ke dalam kegiatan organisasi guna menuju kemajuan dan kesempurnaan penataannya hingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan-tujuannya dengan efektif dan efisien.

Pengertian Kinerja

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.

Sistem management by objective, Murphy & Cleveland (1995) mendefinisikan "performance" sebagai countable outcomes, yang berarti hasil yang dicapai yang memiliki makna dapat dipertanggung jawabkan.

Istilah kinerja dalam perkembangannya merupakan penafsiran dari istilah performance, yang dapat berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2001:50) mengemukakan bahwa : Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja atau hasil kerja/untuk kerja/penampilan kerja.

Menurut Sedarmayanti, kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting.

Menurut Mitchell dalam Sedarmayanti (2001:51) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu :

- a. Quality of work
- b. Promptness
- c. Initiative
- d. Capability
- e. Communications

Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat seseorang. Disamping itu, dikatakan pula bahwa untuk mengadakan pengukuran terhadap kinerja, ditetapkan.

"Performance = ability x motivation"

Berdasar pernyataan tersebut, jelas bahwa untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang, maka diperlukan pengkajian khusus tentang kemampuan dan motivasi.

August w. Smith dalam Sedarmayanti (2001:50) menyatakan bahwa performance atau kinerja adalah ".....output drive from process, human or otherwise", jadi katakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini, adalah bersumber dari :

- (1) Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung di tempat penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner dan melakukan

wawancara (interview) kepada responden. Selain itu menggunakan pula metode observasi dan wawancara saja tanpa kuesioner.

- (2) Data sekunder yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan dari pihak lain mengenai obyek yang diteliti yaitu Pemerintah Kelurahan, selain diperoleh pula dari bahan tertulis seperti buku-buku, media massa, dan lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Pemerintah Kelurahan Pallameang Kecamatan Mattirosompe Kab. Pinrang sebanyak 16 orang

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mendapatkan data lapangan adalah :

1. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mempergunakan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan, kemudian dibagikan kepada setiap responden untuk diisi atau dijawab.
2. Wawancara bebas, yaitu teknik yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden guna melengkapi data yang belum terjaring melalui.
3. Observasi, yaitu teknik yang digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara

Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka analisis data

dalam penelitian ini digunakan model analisis kualitatif deskriptif, analisis ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran secara umum terhadap objek yang diteliti melalui data sampel, seperti apa adanya tanpa melakukan kesimpulan yang berlaku secara umum. Pengolahan data yang dilakukan melalui analisis deskripsi ini dilakukan dengan cara-cara penyajian dalam bentuk tabel sesuai dengan keberadaan data yang sesungguhnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden penelitian ini adalah aparat pemerintahan Kelurahan yang saat ini berada dalam alam demokrasi dengan otonomi daerah dan mereka (responden) sebanyak 16 orang sebagai sumber data primer dan diperoleh data sesuai dengan variabel yang dianalisis dalam penelitian ini. Analisis penelitian ini menggunakan regresi berganda yang terdiri dari 4 (empat) variabel bebas (independent variables) dan 1 (satu) variabel terikat (dependent variable). Variabel bebas yaitu, pemberian insentif (X1), pemberian penghargaan (X2), lingkungan kerja (X3), pendidikan dan pelatihan (X4). Sedang variabel terikat adalah kinerja aparat pemerintahan Kelurahan Pallameang Kabupaten Pinrang (Y)

Jumlah aparat pemerintah desa yang diteliti berstatus pegawai negeri dan non pegawai negeri yang berjumlah 16 orang. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan dengan menggunakan kuesioner dan didukung oleh informasi lainnya.

Tabel 1. Rata-Rata Bobot Jawaban Responden Pemberian Insentif

Kategori Jawaban	Frekuensi	Skor	Bobot	Presentase
Sangat Puas	6	5	30	37
Puas	4	4	16	25
Cukup Puas	3	3	9	19
Kurang Puas	3	2	6	19
Tidak Puas	-	1	-	-
Jumlah	16	-	61	100
Rata-rata Bobot	3,81 (4)			

Sumber: Data Primer Telah Diolah, 2016

Dari tabel 1 di atas dapat dikemukakan bahwa terdapat 6 orang atau 37% responden yang mengatakan sangat puas terhadap insentif yang diterima dan kemudian terdapat 4 orang atau 25% yang mendapat insentif dalam kategori puas, selanjutnya terdapat masing-masing 3 orang atau 19% yang mendapat pemberian insentif dalam

kategori cukup puas dan kurang puas dan tidak terdapat seorang pun aparat yang termasuk kategori tidak puas.

Adapun rata-rata jawaban responden dari pemberian insentif yang diterima adalah 3,81 (4) sehingga dapat dikatakan bahwa pemberian insentif yang diterima oleh aparat termasuk dalam kategori puas.

Tabel 2. Rata-Rata Bobot Jawaban Responden Mengenai Pemberian Penghargaan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Skor	Bobot	Presentase
Sangat Puas	5	5	25	31
Puas	4	4	16	25
Cukup Puas	3	3	12	25
Kurang Puas	2	2	6	19
Tidak Puas	1	1	-	-
Jumlah	16	-	59	100
Rata-rata Bobot	3,68 (4)			

Sumber: Data Primer Telah Diolah, 2016

Dari Tabel 2 di atas dapat dikemukakan bahwa terdapat 5 orang atau 31% responden yang mengatakan sangat puas terhadap pemberian penghargaan yang diterima dan kemudian terdapat 4 orang atau 25% yang mendapat penghargaan dalam kategori puas, selanjutnya terdapat 4 orang atau 25% yang mendapat penghargaan dalam kategori

cukup puas dan 3 orang atau 19% dalam kategori kurang puas dan tidak terdapat seorang pun aparat yang termasuk kategori tidak puas.

Adapun rata-rata bobot jawaban responden dari pemberian penghargaan yang diterima adalah 3,68 atau dibulatkan menjadi 4 sehingga pemberian penghargaan yang diterima oleh aparat dalam kategori puas.

Tabel 3.
Rata-Rata Bobot Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Kategori Jawaban	Frekuensi	Skor	Bobot	Presentase
Sangat Puas	1	5	5	6
Puas	5	4	20	31
Cukup Puas	7	3	21	44
Kurang Puas	3	2	6	19
Tidak Puas	-	1	-	-
Jumlah	16	-	52	100
Rata-rata Bobot	3,25			

Sumber: Data Primer Telah Diolah, 2016

Dari Tabel 3 di atas dapat dikemukakan bahwa terdapat 1 orang atau 6% responden yang mengatakan sangat puas terhadap lingkungan kerja yang ditempati dan kemudian terdapat 5 orang atau 31% yang mengatakan bahwa lingkungan kerja dalam kategori puas, selanjutnya terdapat 7 orang atau 44% yang mengatakan cukup puas dari lingkungan kerja yang ada. Dan 3 orang

atau 19% dalam kategori kurang puas dan tidak terdapat seorang pun aparat yang termasuk kategori tidak puas.

Adapun rata-rata bobot jawaban responden dari lingkungan kerja adalah 3,25 sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja aparat dalam kategori cukup puas.

Tabel 4
Rata-Rata Bobot Jawaban Responden Mengenai Pendidikan dan Pelatihan

Kategori Jawaban	Frekuensi	Skor	Bobot	Presentase
Sangat Puas	5	5	25	31
Puas	5	4	20	31
Cukup Puas	3	3	9	19
Kurang Puas	3	2	6	19
Tidak Puas	-	1	-	-
Jumlah	16	-	60	100
Rata-rata Bobot	3,75 (4)			

Sumber: Data Primer Telah Diolah, 2016

Dari Tabel 4 di atas dapat dikemukakan bahwa terdapat masing-masing 5 orang atau 31% responden yang mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan dalam kategori sangat puas dan puas selanjutnya terdapat masing-masing 3 orang atau 19% responden yang mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan dalam kategori cukup puas dan kurang puas dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja aparat.

A. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui apakah faktor-faktor yang dapat memotivasi

kerja dan kemampuan kerja setiap aparat, yang terdiri dari pemberian insentif, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan yang berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah Kelurahan Pallameang, maka digunakan alat analisis melalui program statistik SPSS 11.00. Untuk mengetahui secara ringkas besarnya koefisien parsial, koefisien regresi dan signifikansi serta determinasi indeksinya secara simultan yang dapat dilihat dalam Tabel 5 berikut ini :

Tabel 5. Ringkasan Hasil Analisis Statistik

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,118	6,084		4,786	,000
	X1	5,602	1,509	,310	3,712	,001
	X2	3,933	1,885	,260	2,086	,050
	X3	-3,074	1,901	-,168	-1,617	,122
	X4	4,242	1,525	,220	2,781	,012
R2 = 958 Fhit = 90,783						

a. *Dependent Variable : Y*

Sumber : Hasil Olahan Statistik SPSS 11.00

Hasil analisis statistik melalui program SPSS, 11.00 menunjukkan bahwa secara bersama-sama keempat variabel motivasi yakni , pemberian insentif, pemberian penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah kelurahan Pallameang yang dapat ditunjukkan melalui $F_{hitung} = 90,783$ dan p (sig) $0,000 < 0,050$, Sedang kontribusi keempat variabel independen, yakni pemberian insentif, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan latihan terhadap kinerja aparat dapat ditunjukkan melalui besarnya koefisien determinasi (R^2) = $0,958$ atau $95,80\%$, variasi dari kinerja aparat kelurahan Pallameang Kabupaten Pinrang dapat dijelaskan oleh keempat variabel bebas dan hanya $0,042$ atau $4,20\%$ ditentukan oleh faktor lain.

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yakni : pemberian insentif, pemberian penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan latihan terhadap variabel-variabel dependen yakni kinerja aparat secara parsial, maka berikut ini dapat dijelaskan:

1. Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Kinerja

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

Hasil analisis penelitian melalui bantuan statistik Program SPSS 11.00

secara ringkas terlihat dalam tabel 8 di atas, yang menunjukkan bahwa hipotesis ini terbukti, yaitu jika pemberian insentif dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan keluarga dan beban kerja setiap aparat, maka akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat, yang dapat ditunjukkan melalui nilai $T_{hitung} = 3,712$ dengan Probabilitas (sig) = $0,001 < 0,050$. Sedang kontribusi parsialnya yang dapat ditunjukkan melalui besarnya r^2 $0,639$ atau $63,90\%$ merupakan sumbangan besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap kenaikan kinerja aparat dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja

Pemberian penghargaan merupakan faktor yang dapat memotivasi aparat untuk meningkatkan produktivitas kerjanya (kinerja). Jika pemberian penghargaan dapat disesuaikan dengan kebutuhan hidup aparat dan prestasi mereka, maka kinerja aparat dapat meningkat. Hasil analisis penelitian ini melalui bantuan alat statistik Program SPSS 11.00 secara ringkas terlihat dalam tabel 8 di atas, yang menunjukkan bahwa hipotesis satu terbukti, yaitu jika pemberian penghargaan diberikan kepada aparat yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan hidup keluarganya dan kebutuhan kerja aparat, maka akan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja aparat, yang dapat ditunjukkan melalui nilai $T_{hitung} = 2,086$ dengan Probabilitas (sig) = $0,050 = 0,050$. Sedang kontribusi parsialnya dapat ditunjukkan melalui besarnya $r^2=0,423$ atau $42,30\%$ sumbangan besarnya pengaruh pemberian penghargaan aparat terhadap kenaikan kinerja aparat dengan asumsi variabel lain konstan

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memotivasi aparat

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 aparat untuk meningkatkan kinerja aparat. Hasil analisis penelitian diperoleh melalui bantuan alat statistik Program SPSS 11.00 secara ringkas terlihat dalam tabel 8 di atas, yang menunjukkan bahwa hipotesis ini tidak terbukti, yaitu lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja aparat, dengan nilai $T_{hitung} = -1,617$ dengan Probabilitas (sig) = 0,050. Sedangkan kontribusi parsialnya (sumbangan parsialnya) dapat ditunjukkan melalui besarnya $r^2 = -0,340$ atau 16,80% merupakan sumbangan besarnya pengaruh kesempatan lingkungan kerja yang diberikan kepada aparat terhadap kenaikan kinerja aparat dengan asumsi variabel lain konstan.

4. Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Kinerja

Faktor pendidikan dan latihan (Diklat) merupakan faktor yang dapat meningkatkan kemampuan aparat untuk meningkatkan kinerja aparat. Jika pendidikan dan latihan (diklat) yang sering diikuti aparat dapat disesuaikan dengan kebutuhan tugas pokok dan fungsi aparat, maka dapat mendorong aparat untuk meningkatkan produktivitas kerja (kinerja).

Hasil analisis penelitian ini diperoleh melalui bantuan alat statistik Program SPSS 11.00 secara ringkas terlihat dalam tabel 8 di atas, yang menunjukkan bahwa hipotesis satu terbukti, yaitu pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang sesuai dengan tugas kerjanya, maka akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat, yang dapat ditunjukkan melalui nilai $t_{hitung} = 2,781$ dengan Probabilitas (sig) = 0,012 < 0,050. Sedangkan sumbangan

(kontribusi) parsialnya dapat ditunjukkan melalui besarnya $r^2 = 0,528$ atau 52,80% merupakan sumbangan besarnya pengaruh pendidikan dan latihan (Diklat) terhadap kenaikan kinerja aparat dengan asumsi variabel lain konstan.

D. Pembahasan

Penelitian ini mengkaji faktor-faktor yang dapat memberi motivasi dan kemampuan bagi setiap aparat dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI)-nya, agar dapat meningkatkan kinerja aparat yang berjumlah 16 orang. Jika semua aparat memiliki motivasi yang tinggi melalui pemberian insentif, pemberian penghargaan serta ditunjang oleh lingkungan kerja yang kondusif serta pendidikan dan latihan yang memadai, maka akan dapat meningkatkan kinerja baik secara individual maupun secara lembaga..

Untuk mewujudkan harapan seluruh pihak, maka diperlukan suatu peningkatan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, sehingga masyarakat merasa tidak terpaksa untuk memenuhi kewajibannya. Jika semua itu dapat dipenuhi dan dilaksanakan dengan penuh amanah, maka apa yang menjadi target dapat dipenuhi bahkan bisa meningkat melebihi dari apa yang menjadi target semula.

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor-faktor motivasi dan kemampuan aparat terhadap kinerja aparat pemerintah Kelurahan Pallameang, maka berikut ini dibahas satu persatu variabel penelitian ini. Dari pembahasan ini diharapkan dapat diperoleh suatu temuan yang bisa dijadikan sebagai suatu penguatan terhadap sumberdaya manusia dan perbaikan terhadap kelemahan-kelemahan yang dimiliki oleh aparat pemerintah kelurahan Pallameang.

1. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja

Supaya setiap aparat dapat lebih mendorong atau termotivasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan penuh tanggung jawab, disiplin baik masuk kantor, melaksanakan pekerjaan maupun dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat, maka perlu ada upaya pemberian insentif karya yang memadai bagi aparat dalam membentuk pemberian gaji, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan dan tunjangan lainnya berdasarkan jabatan. Hasil penelitian juga telah membuktikan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat. Dengan demikian, maka penelitian ini dapat mendukung pernyataan Heidjrahman dalam Susilo (1990:104), hubungan antara pengorbanan dan penghasilan yang diharapkan setiap aparat.

Hasil analisis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya peningkatan pemberian insentif karya yang diterima aparat, maka dapat mendorong aparat untuk lebih berprestasi. Dalam penelitian ini telah ditemukan bahwa terdapat 6 orang atau 37 aparat yang merasa sangat puas dan ternyata masih ada 3 orang atau 19% orang yang kurang puas dalam memperoleh insentif yang diterima.

2. Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja

Agar supaya setiap aparat dapat lebih terdorong dan termotivasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan atau dalam menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat, maka perlu ada upaya pemberian penghargaan dalam bentuk finansial atau non finansial yang memadai bagi aparat yang memiliki prestasi dalam memenuhi target tugasnya.

Hasil penelitian juga telah membuktikan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja aparat. Dengan demikian, maka penelitian ini dapat maka didukung oleh pendapat Maslow dalam Moekijat (1992:182), bahwa salah satu hirarki kebutuhan manusia adalah kebutuhan akan penghargaan, yang diperoleh dari bentuk pengorbanan yang diberikan oleh setiap aparat dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil analisis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya peningkatan pemberian penghargaan yang diterima aparat, maka dapat terdorong untuk lebih berprestasi. Dalam penelitian ini telah ditemukan bahwa terdapat 5 orang atau 31% aparat yang merasa sangat puas dalam memperoleh penghargaan. Besarnya jumlah dan presentase kepuasan aparat terhadap penghargaan, disebabkan oleh manajemen senantiasa melakukan kebijakan dalam penataan kembali tentang struktur dan besaran penghargaan dalam bentuk finansial dan non finansial terutama bagi aparat yang melebihi jam kerjanya. Kebijakan ini lebih mengarah kepada perbaikan kesejahteraan aparat yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsinya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Agar dapat terdorong atau termotivasi setiap aparat untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka perlu ada upaya penataan lingkungan kerja yang lebih kondusif sesuai dengan kebutuhan kerja aparat dalam lingkungan aparat pemerintahan kelurahan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mencerminkan suasana yang dapat mendorong aparat dan pihak luar untuk terikat dan dapat tercipta suatu komunikasi yang lebih baik.

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa lingkungan kerja pada pemerintahan kelurahan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat karena lingkungan kerja tidak

kondusif sesuai dengan kebutuhan kerja aparat saat ini. Hal ini disebabkan karena, ternyata dipemerintah kelurahan belum 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 10 orang atau 63% aparat mengatakan bahwa lingkungan kerja cukup puas dan kurang puas.

4. Pengaruh Pendidikan dan Latihan terhadap Kinerja

Supaya aparat lebih terdorong atau termotivasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka perlu ada upaya penataan kembali dan mengevaluasi aparat untuk mengikuti pendidikan dan latihan guna disesuaikan dengan kebutuhan tugas pokok dan fungsinya (TUPOKSI-nya), sehingga lebih meningkatkan dan mempercepat pelayanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa keikutsertaan aparat dalam pendidikan dan latihan yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsinya (TUPOKSI-nya), ternyata pengaruhnya positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerjanya. Pengaruh pendidikan dan latihan adalah positif dan signifikan terhadap kinerja aparat dan dapat ditunjukkan melalui dukungan data hasil penelitian secara deskriptif yaitu terdapat 10 orang atau 62% yang memiliki kemampuan kerja dengan kategori tinggi dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara bersama-sama semua variabel penelitian, yakni: pemberian insentif berupa imbalan, pemberian penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan latihan memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja aparat pemerintah kelurahan.

2. Secara parsial pemberian insentif berupa imbalan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja aparat. Besarnya pengaruh dan sumbangan tersebut disebabkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja, sebagai akibat dari adanya perbaikan kesejahteraan.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan, maka ada beberapa hal yang perlu disarankan, yaitu:

1. Untuk lebih mengefektifkan dan mengingatkan kinerja aparat pemerintah kelurahan, maka sebaliknya senantiasa memelihara, memperbaiki dan meningkatkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara terus menerus dalam rangka peningkatan kinerja aparat dan organisasi.
2. Dalam menggairahkan setiap pegawai untuk bekerja, maka pemberian insentif berupa imbalan senantiasa ada upaya pemantapan sesuai dengan perubahan kenaikan kebutuhan hidup aparat dan keluarganya. Hal ini penting karena, perubahan kenaikan kebutuhan hidup aparat yang tidak dapat diikuti oleh kenaikan insentif akan mengakibatkan turunnya motivasi yang mengakibatkan rendahnya kinerja aparat sehingga kinerja organisasi juga dapat menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd, Gani (2000). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.
- Alex Nitisemito (2002), Manajemen Personalial. Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Algifari (2000). Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi. Yogyakarta. Edisi 2. Penerbit BPFE.
- Amiruddin (2001), Manajemen Personalialia, Edisis Ketiga, Penerjemah Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary (2001), Manajemen Personalialia, Edisis Ketiga, Penerjemah Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Edwin Flippo (2002). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia. Liberty. Yogyakarta.
- Gibson, dkk (2006), Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Jijid I, Edisi Kedelapan, Erlangga, Jakarta.
- Hamid, Chaidir., 2000. Manajemen Kepegawaian di Indonesia. H. Aras Agung, Jakarta.
- Handoko, Martin (2005). Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta. Balai Pustaka.
- Hasibuan, Malayu SP. (2001). Beberapa Aspek Pembangunan Nasional dan Daerah. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Heidjarachman (2001). Administrasi Pemerintah Dalam Pembangunan Nasional, Gunung Agung, Jakarta.
- Indrawijaya (2006). Kepemimpinan dan Motivasi. Yogyakarta. Liberty.
- Martoyo, Susilo., 1992. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. BPFE, Yogyakarta.
- Mathias dan Jakson (2001). Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Erlangga.
- Moekijat (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Mandar Maju. Bandung.
- Moenir, A.S., 2001. Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai. CV. Haji Masagung, Surabaya.
- Musanil (2004). Motivasi Suatu Pengantar. Jakarta. Erlangga.
- Nawawi, Hadari, 2002, Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Cetakan Keempat, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Prasetyo, Irawan (2007). Personal Manajemen BPFE. Yogyakarta.
- Sabrini (2000) Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja, Makalah Jakarta.
- Simamora (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Liberty. Yogyakarta.

***) Penulis adalah Dosen tetap pada STIE YPUP Makassar**