

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE OFFICE OF KECAMATAN NEGERI BESAR KABUPATEN WAY KANAN

Husna Purnama

Pascasarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Husnapurnama1003@gmail.com

Abstract. *The formulation of the problem is whether there is the influence of the work environment and work motivation individually or together on the performance of employees in the District Office of the District of Great Right. With the aim of wanting to know the effect of the work environment and work motivation on performance. The type of research used in this research is quantitative research, with independent variables namely work motivation (X1) and work environment (X2) while the intended variable is the employee's performance (Y). Methods of collecting data based on sources using primary and secondary data. The data collection techniques with library research and field research include: observation, questionnaires, documentation and interviews. Based on the results of the study, it is known that there is an influence of the work environment and work motivation individually or together on the performance of employees in the Office of the District of the Big District of Way Kanan. This is evidenced if there is an increase in the work environment and work motivation, there will also be an increase in employee performance, and vice versa. So that in order to improve performance it is necessary to pay attention to the contribution of work environment variables and work motivation.*

Keywords: *Facilities, Workload, Performance.*

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN NEGERI BESAR KABUPATEN WAY KANAN

Husna Purnama

Pascasarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Husnapurnama1003@gmail.com

Abstrak. Tesis ini melakukan penelitian tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja kaitannya dengan kinerja pegawai. Adapun rumusan masalahnya adalah apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan. Dengan tujuan ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerjaterhadap kinerja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sedangkan yang dimaksudkan dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Metode pengumpulan data berdasarkan sumbernya menggunakan data primer dan sekunder. Adapun teknik pengumpulan data dengan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang meliputi : observasi, kuesioner, dokumentasi dan interview. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan. Hal ini dibuktikan apabila terjadi peningkatan lingkungan kerja dan motivasi kerja maka akan terjadi pula peningkatan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya. Sehingga dalam rangka meningkatkan kinerja perlu memperhatikan kontribusi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Kata Kunci : lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia telah memberikan corak pemerintahan yang semula sentralisasi menjadi desentralisasi agar daerah dapat mengatur dirinya sendiri tanpa selalu tergantung dari pusat yaitu dengan memberlakukan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Melalui Otonomi Daerah ini diharapkan daerah mempunyai kemampuan dalam mengelola rumah tangganya sendiri. Dalam kondisi demikian tentunya harus selalu siap menyikapi segala perubahan yang terjadi dengan mempersiapkan diri sedini mungkin. Secara perlahan-lahan untuk mewujudkan kondisi tersebut tentu terkait pula dengan persiapan sumber daya manusia yang handal serta profesional dalam bidangnya. Sumber daya manusia atau yang disebut juga dengan pegawai dalam suatu organisasi pemerintah merupakan aset penting yang perlu dipelihara dan dikembangkan guna melaksanakan kesinambungan pembangunan karena tersedia dana yang kuat dan alat-alat yang canggih tidak cukup untuk mencapai tujuan yang diinginkan tanpa diimbangi pula oleh tenaga pelaksananya, yaitu unsur manusia. Oleh sebab itu mempersiapkan sumber daya manusia yang handal dan profesional itu sudah harus dipikirkan oleh setiap pimpinan.

Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja

lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi (Blau & Scott, 1962; Katz & Kahn, 1966).

Motivasi Kerja adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala upayanya. Menurut Malthis (2006; 114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow dalam Mathis (2006), mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan rasa memiliki dan dicintai, kebutuhan akan pengakuan diri, kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Arep (2003; 51) ada Sembilan faktor motivasi, yang dari kesembilan tersebut dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu: faktor kebutuhan

manusia, faktor kompensasi, faktor komunikasi, faktor kepemimpinan, faktor pelatihan, faktor prestasi.

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2006). Menurut Suprihanto dkk dalam Atyanto dan Anik (2010) menyatakan motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota organisasi adalah unik secara bioogis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Jika suatu perusahaan dapat memotivasi karyawannya, maka perusahaan tersebut dapat meningkatkan produktivitas dari setiap karyawan. Konsekuensinya, perusahaan tersebut dapat mencapai tingkat produksi yang lebih tinggi dengan pegawai yang ada saat ini, sehingga menghasilkan laba yang lebih tinggi. Bentuk ideal dari motivasi dapat bervariasi antar pegawai.

Bagi Kantor Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan, yang mempunyai tugas membantu Pemerintah Daerah dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan di bidang administrasi wilayah per kecamatan, maka peningkatan kinerja bagi pegawai memiliki arti yang sangat penting, terutama dalam upaya melakukan perbaikan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian peran penting sumber daya manusia disadari sepenuhnya dalam kerangka mencapai tujuan dan peningkatan kualitas pegawai. Pada bagian ini adanya pemberian motivasi akan mendorong pegawai untuk mempunyai kinerja yang baik pula. Peningkatan kapasitas dan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dilaksanakan melalui perencanaan pembangunan sumber daya

manusia yang mantap, sebagai faktor kebutuhan kelembagaan dalam memenuhi tuntutan pembangunan melalui perencanaan secara terpadu. Hal ini menjadi penting karena terbentuknya sumber daya manusia yang tangguh merupakan motor penggerak yang dapat mengarahkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya secara optimal.

KAJIAN TEORI

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Motivasi diartikan sebagai factor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor tersebut disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan yang mendorong orang berperilaku tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan atau dorongan (Marihot T.E.Hariandja, 2007 : 321). Motivasi adalah pemberian dorongan untuk menggiatkan orang sebagaimana yang dikehendaki orang-orang (The Liang Gie, 2008 : 85). Edwin B. Fillipo berpendapat motivasi adalah suatu keahlian yang mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja agar berhasil, sehingga tercapai keinginan pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi (Malayu Hasibuan, 1995: 158). Dijelaskan selanjutnya bahwa Tujuan motivasi antara lain :

1. Mengubah pribadi pegawai;
2. Meningkatkan kegairahan kerja;
3. Meningkatkan disiplin pegawai;
4. Meningkatkan tanggung jawab pegawai;
5. Mempertinggi moral pegawai;
6. Meningkatkan prestasi kerja;
7. Meningkatkan partisipasi pegawai.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan dalam rangka menciptakan suasana kerja yang baik sehingga akan dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi dan pada akhirnya tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. lingkungan kerja juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Karyawan yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Temperatur, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau terlalu dingin. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai (Robbins, 2009: 162-163).

Keleluasaan pribadi atau kebebasan individu dalam tempat kerja banyak diinginkan oleh para pekerja. Para pekerja kebanyakan menginginkan derajat yang lebih luas dalam hal privasi dalam pekerjaan mereka, khususnya posisi manajerial, dimana privasi selalu bekerja sama dengan status dan kesempatan untuk berinteraksi dengan para pekerja dan penyusunan ruangan diusahakan dapat membuat karyawan untuk merasakan privasi (keleluasaan pribadi).

Pengertian Lingkungan kerja yang lain adalah suatu kondisi baik fisik maupun non fisik yang terdapat disekitar pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang akan menentukan semangat dan gairah kerja sehingga akan menentukan pencapaian kinerja pegawai. (Darji Darmodiarjo, 2008 :47)

Menurut Smith menyatakan bahwa Performance atau kinerja adalah “...*output drive from process, human or otherwise*”, maksudnya bahwa kinerja merupakan hasil

atau output dari suatu proses (S Prawirosentono, 2009:2) dan ia memberikan batasan “Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika”.

Byars mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atau “*the degree of accomplishment*”, atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi, jadi kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi. (Prawirosentono, 2009:375).

Gibson (1996:13) mengemukakan bahwa “kinerja pegawai atau karyawan mempunyai hubungan erat dengan kinerja organisasi karena tujuan organisasi hanya dimungkinkan oleh upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Kinerja individual adalah dasar kinerja organisasi, dengan demikian bila kinerja pegawai atau karyawan baik, maka kinerja organisasi akan baik pula”. (Gibson, 1996:13).

Dwiyanto mengatakan bahwa kinerja dapat dikategorikan menjadi dua bagian yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Organisasi pemerintah sebagai organisasi publik, belum memiliki informasi yang lengkap mengenai kinerja organisasi. Lebih lanjut ia mengatakan bahwa “Kinerja seorang karyawan akan lebih baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan yang lebih baik”. (Dwiyanto 2000:46).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya Manusia adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi birokrasi pemerintahan,

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi .

METODE PENELITIAN

Kabupaten Way Kanan adalah salah satu kabupaten di provinsi Lampung, Indonesia yang merupakan salah satu pemekaran dari Lampung Utara, Kabupaten Waykanan di bentuk berdasarkan Undang-undang No.12 tahun 1999 tanggal 20 April 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Dati II Way Kanan, Kabupaten Dati II Lampung Timur dan Kotamadya Metro. Peresmian Kabupaten Way Kanan dilakukan pada tanggal 27 April 1999 ditandai dengan pelantikan Pejabat Bupati oleh Menteri Dalam Negeri di Jakarta.

Berkaitan dengan itu, maka pada Tanggal 27 April ditetapkan sebagai hari jadi Kabupaten Way Kanan. Waykanan merupakan salah satu kabupaten di wilayah Lampung. Kabupaten Way Kanan ini ibu kotanya adalah Blambangan Umpu.

Dalam Penelitian ini data yang dikumpulkan berupa :

- a. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian yaitu Kantor Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan.
- b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti data yang diperoleh dari Biro Pusat Statistik (BPS), Majalah Ilmiah dan Buletin.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode :

- a. Observasi:
Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara

langsung ke Kantor Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan.

- b. Wawancara :

Teknik ini dilakukan melalui dialog secara langsung untuk mendapatkan data dan informasi tentang yang ada pada obyek penelitian. Wawancara dilakukan dengan Kepala Dinas untuk mengetahui kondisi organisasi yang dipimpinnya sekaligus meminta izin penelitian.

- c. Kuesioner :

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada responden yang alternatif jawaban telah disediakan dan responden memilih jawaban yang menurutnya paling tepat.

- d. Dokumentasi :

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan mencatat dan memfoto copy dokumen-dokumen dan arsip-arsip yang ada pada obyek penelitian, yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Kantor Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan merupakan bagian dari Pemerintah Daerah Way Kanan yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 30 orang yang terdiri dari ASN sebanyak 17 orang dan honorer sebanyak 13 orang.

Dalam Analisis data digunakan alat analisis yaitu :

- a. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif dilakukan dengan menggunakan analisis tabel tunggal atau parsial yang akan menggambarkan kriteria variabel motivasi, lingkungan kerja dan variabel kinerja pegawai.

b. Analisis Kuantitatif

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja baik pengaruh secara parsial maupun simultan digunakan Analisis Regresi Linier Sederhana dan berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b X_1 + b X_2 + Et$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Pegawai

X = Variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja

a = Intersep

b = Koefisien regresi

Et = Tingkat Kesalahan (Error term)

Pengolahan data secara komputer dengan Program SPSS versi 16.0 akan diperoleh out put SPSS :

1. Persamaan Regresi Linier Sederhana.
2. Koefisien korelasi parsial (RXY) yang menggambarkan Arah dan keeratan hubungan Motivasi dengan Kinerja.
3. Nilai Koefisien Determinasi (RXY) yang menggambarkan besarnya Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja pegawai.

Uji hipotesis dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. Uji Parsial
Uji parsial dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara terpisah atau masing-masing variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji t pada taraf kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan (dk) = n – 2.

Hipotesis yang dirumuskan:

Ho : $\beta_1 ; \beta_2 = 0$ (tidak ada pengaruh nyata)

Ha : $\beta_1 ; \beta_2 \neq 0$ (ada pengaruh nyata)

Kriteria pengujiannya adalah :

1. Ho ditolak dan Ha diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
2. Ho diterima dan Ha ditolak, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

2. Uji keseluruhan

Uji keseluruhan dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara keseluruhan atau bersama-sama antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji F pada taraf kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan (dk₁) = k, dan (dk₂) = n – k – 1.

Hipotesis yang dirumuskan :

Ho : $\beta_1 ; \beta_2 = 0$ (tidak ada pengaruh nyata)

Ha : $\beta_1 ; \beta_2 \neq 0$ (ada pengaruh nyata)

Kriteria pengujiannya adalah :

1. Ho ditolak dan Ha diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$
2. Ho diterima dan Ha ditolak, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari output Uji-t di atas terlihat nilai t_{hitung} yaitu = 0,937. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 0,19 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa:Ho yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara Variabel motivasi terhadap variabel Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan ditolak dan Ha yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel motivasi terhadap variabel Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan diterima.

Dari output Uji-t di atas terlihat nilai t_{hitung} yaitu = 0,586. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 0,19 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa: H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara Variabel lingkungan terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan ditolak dan H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel lingkungan terhadap variabel Y Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan diterima.

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| 1 Regression | 8,713 | 2 | 4.356 | .750 | .478 ^a |
| Residual | 272,907 | 47 | 5.807 | | |
| Total | 281,620 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, lingkungan

Pada output ANOVA (*analysis of variance*) di atas terlihat nilai F_{hitung} yaitu 0,750. Apabila dibandingkan dengan F_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 0,32 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa :

H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara Variabel motivasi dan lingkungan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan ditolak dan H_a yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Variabel motivasi dan lingkungan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan diterima.

Variabel *entered remove* menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*) dari model regresi. Artinya kedua variabel bebas dapat masuk ke dalam perhitungan regresi berganda.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan dibuktikan dengan Koefisien regresi yang mempunyai makna bahwa, jika lingkungan kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai dan sebaliknya, adapun besar pengaruh adalah sebesar 16,1%.
2. Motivasi kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan, dibuktikan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah benar dan dapat diterima. Adapun besar pengaruh secara simultan adalah 24,1%

Saran

1. Pada variabel motivasi, indikator yang perlu mendapatkan perhatian untuk ditingkatkan adalah tentang kesempatan pengembangan karier yang diberikan pimpinan sudah mendorong aparatur agar bekerja dengan baik. Untuk itu pimpinan sebagai pemberi keputusan sebaiknya memberikan kesempatan karir yang lebih baik kepada bawahannya, dan kesempatan pengembangan karir ini juga dapat digunakan untuk mendorong pegawai bekerja lebih baik lagi.

2. Berkaitan dengan kinerja pegawai maka indikator yang perlu mendapatkan perhatian untuk peningkatan adalah Selalu mempunyai Ide dan Inisiatif dalam bekerja dan menjalankan tugas. Untuk itu pimpinan sebaiknya memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki ide dan inisiatif yang lebih baik dibandingkan pegawai lainnya sehingga menunjukkan kinerja yang dinamis dan dapat berkembang. Pemberian penghargaan ini akan memicu pegawai untuk menimbulkan ide dan inisiatif yang lebih kreatif dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Indradjaya, 2004, *Komunikasi untuk meningkatkan kinerja*, Gunung Agung, Jakarta.
- Devito, J 2007, *Human Communication : The Basic Course*, (Edisi ke 8), Harper & Row.
- Gie, The Liang, 2006. *Manajemen Suatu Pengantar*, Ghalia, Jakarta.
- Hagemann, G. 2006, *Motivasi untuk Pembinaan Organisasi*, Penerbit Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.
- Manullang, 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*, Galia, Jakarta.
- Prawiro Sentono, 2007. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rhineka Cipta, Jakarta
- Robbins, Stephen P., 2009, *Organizational Behavior*, Prenhallindo, Jakarta.