

ANALYSIS OF EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK MOTIVATION AND ITS IMPLICATIONS FOR EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PUBLIC WORKS DEPARTMENT AND SPATIAL PLANNING IN NORTH LAMPUNG DISTRICTS

Senen Mustakim

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
mustakimdr2019@gmail.com

Abstract. This study aims to determine the effect of career development and work motivation on employee performance in the public works department and spatial planning in North Lampung Districts. The type of research used in this study is the Explanatory research model. This study uses 117 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable, where career development (X1) and work motivation (X2) as independent variables and employee performance (Y) as dependent variables. Based on the results of data processing, the hypothesis has been found, namely as follows; there is an influence of career development (X1) on employee performance (Y) with a level of influence (R-square) of 33.9%. There is an effect of work motivation (X2) on teacher performance (Y) with a level of influence of 30.8%. There is influence of career development (X1) and work motivation (X2) together on the performance of the employee (Y) with a level of influence of 35.1%.

Keywords: Career Development, Work Motivation, Performance of employee.

ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN LAMPUNG UTARA

Senen Mustakim

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
mustakimdr2019@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara. Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian *Explanatory*. Penelitian ini menggunakan 117 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh pengembangan karir (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 33,9%. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 30,8%. Terdapat pengaruh pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 35,1%.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi sebagai suatu sistem akan melibatkan berbagai sumber daya dan sumber dana yang satu sama lain saling menopang dan saling menunjang. Dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang memadai merupakan unsur penting lainnya dalam menggerakkan roda organisasi, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan berjalan, sehingga optimalisasi pencapaian tujuan organisasi tidak mungkin dapat tercapai.

Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan akan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif. Sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan bahkan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan dalam menghadapi pesaing.

Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada sumber daya manusianya. Di antara indikator penentu kepuasan kerja dan prestasi kerja, pengembangan karir dipandang sebagai salah satu prediktor penting. Disisi lain dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, maka pengembangan karir yang baik harus ditumbuhkan sehingga diharapkan akan mampu mendorong pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga pada akhirnya akan mampu mencapai kinerja pegawai yang baik sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi.

Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum, proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja pegawai. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*). Dari hasil penelitian

kinerja ini kita mendapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan pegawai (baik potensinya maupun kinerja aktualnya). Dari masukan inilah kita mengidentifikasi berbagai metode untuk mengembangkan potensi yang bersangkutan.

Kondisi yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara saat ini adalah pengembangan karir yang ada sudah baik namun belum optimal, terlihat dari pegawai yang kurang memahami terhadap fungsi, tugas dan tanggung jawabnya di kantor, motivasi kerja pegawai masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang ngobrol dan santai pada saat jam kerja yang berakibat pada lambatnya penyelesaian pekerjaan kantor dan kinerja pegawai menurun yang terlihat dari masih ada pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaan tidak tepat waktu dan menunda-nunda pekerjaan, hal hal tersebut diatas membuat kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara tidak optimal.

KAJIAN TEORI

Karir merupakan bagian dari perjalanan dan tujuan hidup seseorang. Menurut Simamora (2004: 413) karir adalah "Urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut". Sedangkan menurut Handoko (2001: 123) karir adalah "Seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang". Dengan demikian, karir merupakan hal yang penting bagi kehidupan seseorang dalam masyarakat sehingga pengembangannya tentu saja menjadi sangat diharapkan sesuai dengan sifat dasar manusia yang cenderung untuk mendapatkan sesuatu yang lebih baik dimasa yang akan datang."

Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap karyawan, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik

material maupun non material. Menurut Handoko (2001: 123) pengembangan karir adalah: “Peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir” Menurut Rivai (2004: 290) pengembangan karir adalah: “Proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.”

Sedangkan menurut Namawi (2001: 34) pengembangan karir adalah “Sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh posisi/jabatan yang diharapkan.”

Pengembangan karir akan mempunyai manfaat bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi perusahaan. Manfaat pengembangan karir menurut Rivai (2004: 285) yaitu meluruskan strategi dan syarat-syarat karyawan intern, mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan, memudahkan penempatan ke luar negeri, membantu di dalam keanekaragaman tenaga kerja, mengurangi pergantian, menyaring potensi karyawan, mengurangi penimbunan karyawan, memuaskan kebutuhan karyawan dan membantu perencanaan tindakan secara afirmatif.

Bentuk-bentuk pengembangan karir ini Menurut Rivai (2004: 76) sekaligus dijadikan indikator dalam pengembangan karir, yaitu :

1) Pendidikan dan pelatihan.

Menurut Rivai (2004: 76) pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan.

2) Promosi.

Menurut Rivai (2004: 78) promosi adalah : “Perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.” Promosi merupakan jenjang kenaikan karir pegawai yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi, kebanggaan, memberikan harapan perbaikan dalam penghasilan, menambahkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi pegawai yang bersangkutan sekaligus akan menjadi daya dorong bagi pegawai lain.

3) Rotasi Penugasan.

Rivai (2004: 79) mengatakan bahwa rotasi berupa perpindahan bersifat geografis (pindah kota/pulau), dapat meningkatkan pengaruh/dual-career families. Dari sisi psikologis, rotasi diterapkan dalam rangka menghindari kejenuhan yang sifatnya rutinitas semata, dan dalam pengembangan kemampuan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar. Rotasi karyawan diperlukan untuk menjaga keseimbangan organisasi.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja Moh. As’ad (2002:30). Untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien ada dua hal penting yang harus dimiliki oleh pegawai yaitu kemampuan kerja dan kemauan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan, kemauan pegawai untuk melaksanakan tugas akan ditentukan oleh pendidikan, latihan kerja serta pengalaman dibidang pekerjaan yang bersangkutan. Semakin tinggi kemampuan kerja pegawai, maka diharapkan akan semakin tinggi pula tingkat keproduktifan kerja pegawainya.

Menurut Sulistiani (2008 : 65) kinerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan kepada kelompok orang, dengan demikian, berdasarkan

definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Robbins alih bahasa Pudjaatmaka (2006 : 26) menyatakan bahwa “kinerja merupakan ukuran *performance* yang meliputi efektifitas dan efisiensi. Efektif berkaitan dengan pencapaian sasaran, sedang efisiensi adalah rasio antara *output* yang efektif dengan *input* yang diperlukan untuk mencapai sasaran”.

Dharma (2005:41) menyatakan bahwa prestasi kerja (kinerja) merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang. Rivai (2005:15) menyimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil sesuai seperti yang diharapkan. Lebih jauh Rivai (2005:17) menjelaskan bahwa pada hakekatnya kinerja merupakan prestasi oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Irawan (2003: 9) membagi kinerja di dalam organisasi ke dalam tiga macam, yaitu: Kinerja organisasi, kinerja proses (proses manajemen administrasi), dan kinerja pegawai. Ketiga macam kinerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja proses dalam tiap-tiap unit kerja, sedangkan kinerja proses tergantung pada baik atau tidaknya kinerja orang-orang yang menggerakkan proses itu sendiri.

Menurut pandangan Ruky (2001:6) pengertian kinerja adalah: “berkaitan dengan usaha, kegiatan dan program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi (instansi/perusahaan) untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi pegawai”. Hal ini dimaksudkan bahwa kinerja memiliki obyek yaitu produktivitas sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara. Menurut data seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara yaitu sebanyak 165 orang pegawai.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga, data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur brosur serta dokumen kantor.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Observasi

yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.

2. Wawancara

yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pejabat dan pegawai setempat.

3. Telaah dokumentasi dan kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku bacaan, dokumen dokumen, peraturan peraturan dan ketentuan undang undang serta kebijaksanaan kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara yaitu sebanyak 165 orang pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 117 orang responden.

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel).

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kualitas Sumber daya manusia pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara dengan persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi X₁
- b₂ = Koefisien regresi X₂
- X₁ = Pengembangan Karir
- X₂ = Motivasi Kerja
- et = Error Term

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

- t_{hitung} = Nilai t
- r = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- a) Jika t_{hitung} > t_{tabel} maka Ha diterima dan Ho ditolak.
- b) Jika t_{hitung} ≤ t_{tabel} maka Ha ditolak dan Ho diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan α = 0,05 atau 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan simultan antara variabel pengembangan karir (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara hasil perhitungan melalui Program SPSS 21 sebagai berikut:

Tabel Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.351	.331	3.46151

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Peng_SDM

Koefisien Determinasi (KD) = R² 0,351 x 100% = 35,1%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 35,1% dan sisanya sebesar 54,9% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,349$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,195$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Pengembangan karir lebih tinggi atau dominan dibandingkan Motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi berganda antara pengembangan karir (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel perhitungan regresi berganda antara pengembangan karir (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Peng_SDM Motivasi_Kerja	.	Enter
a. Dependent Variable: Kualitas SDM			
b. All requested variables entered.			

Persamaan regresi antara Pengembangan karir dan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara adalah sebesar $Y = 19,440 + 0,505X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Pengembangan karir akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara sebesar 0,505 point. Hal ini memberikan pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara sebesar 33,9%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja (X_2) pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Motivasi kerja (X_2) dan variabel Kinerja pegawai (Y) pada Dinas

Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara adalah sebesar 0,555, termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 – 0,599).

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

Tabel Perhitungan Regresi Berganda Kinerja pegawai, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir.

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Standard Error		
1 (Constant)	17.798		3.642	1.887	.000
Peng_SDM	.349	.403	.166	4.107	.000
Motivasi_Kerja	.195	.209	.179	2.091	.002
a. Dependent Variable: Kualitas SDM					

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 17,798 + 0,349X_1 + 0,195X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Pengembangan karir sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,349 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,195 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,349$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2=0,195$. Hal ini

menunjukkan bahwa kontribusi variabel Pengembangan karir lebih tinggi atau dominan dibandingkan Motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara.

Tabel Pengembangan karir (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	433.501	12	216.750	18.090	.000 ^a
Residual	802.799	114	11.982		
Total	1236.300	116			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 18,090 jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,087$ maka Pengembangan karir (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Pengembangan karir (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan Pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung = memperoleh hasil 18,090 jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,087$. Besarnya Koefisien Determinasi Pengembangan karir (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 35,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara sebesar 35,1%.

Dengan demikian maka pengaruh variabel Pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 35,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain terhadap kinerja pegawai sebesar 64,9%, seperti variabel kompetensi pegawai, disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, pengembangan SDM, dan sebagainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara sebesar 33,9%.
2. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara sebesar 30,8%.
3. Terdapat pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lampung Utara sebesar 35,1%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, saran dirumuskan sebagai berikut :

1. Variabel Pengembangan Karir yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan No.12 yaitu mengenai rotasi penugasan dapat meningkatkan keterampilan pegawai karena nilai

indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan melakukan pembagian tugas sesuai dengan keterampilan yang dimiliki pegawai.

2. Variabel motivasi kerja yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan No.8 yaitu mengenai pegawai mendapatkan *reward* ketika pekerjaan saya memuaskan karena indikator ini mendapatkan nilai yang rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan *reward* bagi pegawai yang berprestasi karena hal tersebut dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Variabel kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan No.11 yaitu mengenai pegawai tidak pernah memberikan waktu penyelesaian pekerjaan melebihi batas waktu yang telah dijanjikan karena indikator ini mendapatkan nilai yang rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan job description dari masing-masing pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. 2014. *Motivation and Personality*. Rajawali: Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- H. Malayu, S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. Jakarta :. PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Jilid I*. Alih bahasa oleh Drs. Hadyana Pujuutmaka dan Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Penerbit Prenhallindo.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wursanto. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.