

**PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Way Kanan)**

Arief Pramono, S.E., M.M.
ariefpramonokakung@gmail.com
Meki Nopritama (15010031)

ABSTRAK

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari diri pegawai. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *Explanatory* Penelitian ini menggunakan 36 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X_1 dan X_2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Pengembangan karir (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh pengembangan karir (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 33,9%. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 30,8%. Terdapat pengaruh pengembangan karir (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 35,1%.

Kata Kunci : Pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Pegawai atau karyawan merupakan sumber daya yang dimiliki organisasi, mereka harus dipekerjakan secara efektif, efisien dan manusiawi. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks. Oleh karenanya pengelolaan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi, yaitu Human Resource Departement (HRD).

Organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas SDM-nya. Oleh karena itu peranan manajemen SDM dalam organisasi sangatlah besar. Manajemen SDM dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan SDM dalam upaya mencapai tujuan individual maupun organisasi. Salah satu bagian manajemen SDM adalah pengembangan karir dari SDM sebagai tenaga kerja, pegawai ataupun karyawan itu sendiri.

Dari uraian di atas berarti pembinaan karir tidak dapat dilepaskan dengan kegiatan perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi dalam rangka pengaturan staf (staffing). dari kegiatan-kegiatan manajemen SDM tersebut, harus diperoleh sejumlah tenaga kerja yang potensial dengan kualitas terbaik. Tenaga kerja seperti itulah yang harus diberi kesempatan untuk mengembangkan kariernya, agar dengan kemampuannya yang terus meningkatkan sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis, tidak saja mampu mempertahankan eksistensi organisasi, tetapi juga mampu mengembangkan dan memajukan. Maka dari itu, penulis berusaha untuk mengkaji lebih jauh mengenai pengembangan karir.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006: 68) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

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 di tumbuhkan 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.

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia dan kompetensi dari anggotanya agar dapat terciptanya tujuan organisasi sesuai yang diharapkan. 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 Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan 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 datang terlambat dan bersantai pada saat jam kerja 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 Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan tidak optimal.

Tabel 1.1 Data Pendidikan Pelatihan Pegawai

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Pegawai mengikuti Diklat	Persentase
1	2014	36	10	27,78%
2	2015	36	17	47,22%
3	2016	36	25	69,44%
4	2017	36	20	55,55%
Rata - rata			18	50%

Sumber: Disnakertrans Kab. Way Kanan, 2018.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis melakukan penelitian dengan memberi judul **“Pengembangan karir dan Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan ”**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan.
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan.
3. Bagaimana dan sejauhmana pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan.

2. KAJIAN TEORITIK

Karir merupakan bagian dari perjalanan dan tujuan hidup seseorang. Setiap orang berhak dan berkewajiban untuk sukses mencapai karir yang baik, itulah obsesinya. Anggapan yang sudah mapan dan nyata sering kita jumpai dalam kehidupan masyarakat, bahwa seseorang akan berhasil atau sukses dalam karirnya bilamana seseorang tersebut sudah menjadi atau menempati posisi manajer atau kepala pada suatu instansi, baik di pemerintahan maupun di swasta. Dengan persepsi semacam ini seseorang mendapatkan pengakuan dan merasa dihargai, dihormati baik di lingkungan kerja, keluarga maupun di masyarakat. Status dan martabat menjadi terangkat serta menjadi suatu kebanggaan tersendiri. 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”.

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 misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang tidak bersifat material misalnya, status sosial, perasaan bangga, dan sebagainya. Dalam praktek, pengembangan karir lebih merupakan suatu pelaksanaan karir.

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.”

Dari definisi di atas di atas dapat dilihat bahwa pengembangan karir merupakan suatu kebutuhan yang terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai dalam artian menuju jenjang jabatan yang lebih tinggi agar tujuan karir yang diinginkan dapat tercapai serta dapat mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan.

Pengembangan karir akan mempunyai manfaat bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi perusahaan. Manfaat pengembangan karir menurut Rivai (2004: 285) adalah:

1. Meluruskan strategi dan syarat-syarat karyawan intern.
2. Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan.
3. Memudahkan penempatan ke luar negeri.
4. Membantu di dalam keanekaragaman tenaga kerja.
5. Mengurangi pergantian.
6. Menyaring potensi karyawan.
7. Mengurangi penimbunan karyawan.
8. Memuaskan kebutuhan karyawan.
9. 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. Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan suatu persyaratan pekerjaan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan, keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin, sehingga dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Secara umum tujuan suatu program pendidikan dan pelatihan diarahkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan serta untuk menjembatani kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan, serta sikap pegawai yang ada dan diharapkan pendidikan dan pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu maupun kebutuhan perusahaan.

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. Promosi juga dapat membangkitkan semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

3) Rotasi Penugasan

Rivai (2004: 79) mengatakan bahwa rotasi berupa kepindahan 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. kemudian selain itu juga diperlukan kemampuan atau motivasi dari pegawainya untuk melaksanakan tugas tugasnya. Kemampuan dalam bekerja juga dipengaruhi oleh sejauh mana kepuasan yang diperoleh baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan salah satu faktor faktor diluar pekerjaan adalah penghasilan.

Meningkatkan keproduktifan kerja berbagai cara harus ditempuh oleh perusahaan agar pegawainya dapat bekerja secara baik dn benar, salah satu caranya dengan memberikan motivasi kepada pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Motivasi seseorang bekerja tidak hanya berbentuk kebutuhan ekonomis, motivasi ekonomis misalnya berupa uang, fasilitas kerja, insentif dan sebagainya. Sedangkan yang bukan ekonomis misalnya berupa penghargaan, hubungan baik antara pimpinan dan pegawai, lingkungan kerja yang menyenangkan dan sebagainya.

Tentang Pemberian motivasi bagi pegawai suatu pada organisasi ada beberapa teori yaitu:

1. Teori Maslow

Mengemukakan bahwa manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang dibedakan atas beberapa tingkatan yang dimulainya secara berurutan dari bawah keatas, yang apabila terpenuhi suatu kelompok kebutuhan maka tidak lagi menjadi motivator, urutan tersebut adalah:

- a. Kebutuhan Fisik (Sandang, pangan, papan)
- b. Kebutuhan Keamanan dan atau keselamatan
- c. kebutuhan Sosial
- d. Kebutuhan penghargaan
- e. Tingkat aktualisasi diri

2. Teori Pengharapan

Dikemukakan oleh Vroom (2000: 45) dan selanjutnya dikembangkan oleh lawler (2003: 98), menurut teori ini pegawai akan bertindak sebagai manusia ekonomis yaitu selalu memperhitungkan berdasarkan pengharapan untuk menunjukkan hasil karya atau prestasi dan menerima balas jasa serta daya pikat balas jasa. Model teori pengharapan ini dibedakan menjdai enam unsur utama yaitu:

- a. Motivasi
- b. Kemampuan
- c. Usaha
- d. Hasil Karya (prestasi)
- e. Balas jasa

f. Kepuasan

Pengharapan berkenaan dengan usaha dan hasil kerja adalah kondisi seseorang yang mempunyai pengharapan bahwa dengan tingkat usaha tertentu seseorang akan bisa menunjukkan hasil karya tertentu ia akan memperoleh sejumlah balas jasa. Nilai pengharapan seseorang bisa menunjukkan hasil karya atau nilai pengharapan seseorang akan memperoleh balas jasa antara 0 (tidak memperoleh) hingga 1 (memperoleh). Daya pikat adalah keinginan seseorang terhadap balas jasa tertentu. Nilai daya pikat seseorang bisa positif dan bisa negatif.

Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan suatu dorongan yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Adapun ciri-ciri daripada motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi adalah majemuk

Dalam tindakan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama. Misalnya seorang pegawai yang melakukan kerja giat, dalam hal ini tidak hanya karena ingin lekas naik jabatan, tetapi juga ingin diakui atau dipuja atasan.

2. Motivasi dapat berubah-ubah

Motivasi bagi seorang seringkali mengalami perubahan. Ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau keinginannya. Misalnya, seorang pegawai pada suatu ketika menginginkan gaji yang tinggi, pada waktu yang lain menginginkan kepemimpinan yang baik, atau kondisi kerja yang menyenangkan. Dalam hal ini nampak bahwa motifnya sangat dinamis dan gerakannya mengikuti kepentingan-kepentingan individu.

3. Motivasi berbeda-beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi ternyata terdapat perbedaan motivasi. Misalnya, dua orang yang bekerja pada suatu bidang yang sama pula, tetapi motivasinya bisa berbeda. Yang seorang menginginkan kondisi kerja yang menyenangkan.

4. Beberapa motivasi tidak disadari oleh individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya. Sehingga beberapa dorongan yang muncul seringkali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan dibawah sadarnya. Dengan demikian bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri. (Moh. Asa'ad 2002 :46).

Faktor pendorong penting yang menyebabkan individu bekerja adalah kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Secara hierarki mempunyai jumlah kebutuhan yang pada saat tertentu menuntut kepuasan. Hal-hal yang dapat memberikan kepuasan pada kebutuhan tertentu menjadi tujuan dari kebutuhan tersebut, kebutuhan dan tujuannya itu menimbulkan dan mendorong adanya usaha, yang terlihat sebagai suatu perilaku (perbuatan). Fungsi motivasi antara lain:

1. Untuk mengubah pribadi pegawai sesuai dengan keinginan pimpinan.
2. Untuk meningkatkan kegairahan kerja pegawai
3. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai
4. Untuk menjaga kestabilan pegawai
5. Untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai
6. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai kepada tugasnya.
7. Untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi

Pemberian motivasi harus menangani bawahan dalam perimbangan antara pemuasan kebutuhan dan gaji yang diharapkan dari pekerjaan memiliki tkad yang baik untuk membantu

tujuan dari organisasi namun setelah yang bersangkutan menjadi pegawai maka motif kerjanya akan berubah karena dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan lingkungan fisik. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang pegawai ikut menentukan besar kecil kinerjanya.

Keberhasilan dalam suatu pekerjaan oleh tenaga kerja yang ada di dalam organisasi tersebut. Motivasi kerja adalah pemberian daya rangsang atau kegairahan kerja kepada pegawai, agar bekerja dengan segala upayanya, oleh karena itu kewajiban bagi seorang pimpinan untuk memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada mereka agar seorang pimpinan untuk memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada mereka agar pimpinan berusaha mengetahui motif yang diinginkan oleh pegawai, karena manusia memiliki motif yang berbeda tergantung dari banyaknya faktor seperti kepribadian, ambisi, pendidikan dan usia. Sehingga faktor pendorong yang penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, baik didasari (*unconscious need*), berbentuk materi atau non materi kebutuhan fisik dan mental. Peterson dan Plowman (2002:162) menyatakan bahwa orang mau bekerja karena :

1. *The desire to live*, keinginan yang terutama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan minum untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. *The desire for possession*, keinginan untuk salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. *The desire power*, keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
4. *The desire for cognation*, keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong untuk bekerja

Setiap pegawai mempunyai motivasi atau keinginan tertentu untuk mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya tersebut. Menurut Moh. As'ad (2002: 67) indikator pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Partisipasi
2. Komunikasi
3. Prinsip mengakui andil bawahan
4. Pendelegasian wewenang
5. Memberi perhatian

Kinerja (*performance*) yaitu prestasi kerja/pencapaian kerja/hasil kerja atau out put dari suatu proses. 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.

Sutermester (2006:45) menyatakan, “*We have recognized that employee performance depends on both motivation, and ability*”. Kinerja menurut Sutermeister di atas merujuk kinerja pegawai yang tergantung kepada motivasi dan kemampuannya. Smith (2002:393) menyatakan bahwa kinerja adalah, “*output drived from processes, human or otherwise*”. Berarti *performance* atau kinerja mengandung pengertian hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan.

Sedangkan arti *performance* merupakan kata benda dimana salah satu *entry-nya* adalah *thing done* (sesuatu hasil yang telah dikerjakan), dari uraian itu, *performance* atau kinerja mengandung pengertian hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalain rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik faktor dan sisi individu pegawai dan atau dan organisasi yang bersifat situasional dan di luar kendali pegawai, dan sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang terdiri dan kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan keahlian serta sikap dan perilaku kerja.

Secara umum kinerja sering diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu hasil. Tolak ukur penentuan besarnya atau tingginya tingkat kinerja pada setiap organisasi atau instansi berbeda-beda yang tergantung pada jenis kegiatan, *output* yang dihasilkan atau siapa yang melaksanakannya.

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.

Kinerja merupakan hal yang penting untuk dilakukan secara berkelanjutan dan memberikan umpan balik dalam upaya mencapai keberhasilan di masa mendatang. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian atas kinerja suatu individu, kelompok/tim dan organisasi.

Kegiatan ini berfungsi untuk memberikan kemudahan bagi organisasi untuk dapat melihat sumbangan yang diberikan pegawai dengan berfokus pada strategi yang telah dibuat oleh organisasi tersebut. Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Sebagai elemen penilaian kinerja mencakup hal-hal perbaikan pegawai, pengembangan pegawai, kepuasan pegawai, keputusan kompensasi, keterampilan berkomunikasi. Perbaikan suatu kinerja dapat diukur dan kecepatan, kualitas, layanan dan nilai. Hal ini merupakan dasar untuk menilai kinerja pegawai. Setelah mengevaluasi kinerja mereka, maka langkah selanjutnya pengembangan rencana perbaikan kinerja. Irawan (2003:1) melihat “Kinerja sebagai hasil kerja seseorang pekerja. Sebuah proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur dengan flak ukur yang telah ditentukan”.

Berbagai uraian di atas terdapat beberapa kata kunci sebagai berikut: (1) Hasil kerja; (2) Pekerja; (3) Proses atau organisasi; (4) Terbukti secara konkret; (5) Dapat diukur; dan (6) Dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Namun perlu dipahami bahwa tidak semua kinerja mudah diukur, mudah dibandingkan dengan standar atau dibuktikan secara konkret, misalnya kreativitas pekerja semakin meningkat, dan manajemen perkantoran semakin rapi. 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.

Mengacu pada teori di atas maka suksesnya pegawai tergantung pada keberhasilan kinerja unit-unit kerja organisasi yang berada di dalamnya dimana terdapat suatu proses

manajemen. Dengan demikian, tujuan organisasi dapat dicapai jika tujuan unit-unit organisasinya tercapai secara optimal. Hersey dan Blanchard (2008:179) memberikan pengertian kinerja adalah “hasil-hasil yang telah dicapai seseorang dengan menggunakan media tertentu”. pengertian ini menekankan bahwa sebuah organisasi tidak dapat sukses rncapaiannya tanpa bantuan suatu media berupa sarana lainnya yang saling berpegaruh, baik ekstrinsik maupun instrinsik.

Kinerja pegawai mencakup tiga unsur pokok yaitu proses, prosedur dan produk. Fieldman dalam Swastha (2006:38) menyatakan bahwa “kinerja dapat dilihat dan motivasi dan kemampuan dan pegawai menunut prinsip dasar manajemen”.

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.

Kinerja mempunyai program yang ruang lingkupnya lebih besar dan bersifat menyeluruh ke semua bagiat dan organisasi. Elernen-elemen kinerja meliputi teknologi (peralatan, metode kerja) yang digunakan, kualitas dan input termasuk material), kualitas lingkungan fisik (keselamatan, kesehatan kerja. tempat kerja dan keberhasilan), iklim dan budaya organisasi (termasuk supervisi dan kepemimpinan) serta sistem kompensasi dan imbalan.

Sistem manajemen kinerja memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi/instansi. Beberapa tujuan tersebut adalah :

1. Meningkatkan prestasi kerja pegawai, baik secara pribadi/kelompok dengan memberikan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan organisasi/instansi. Sehingga ditetapkan sasaran kerja dan standar prestasi kerja yang harus dicapai dan meneliti, menilai hasil-hasilnya pada kurun waktu yang telah ditetapkan.
2. Dengan adanya peningkatan prestasi pegawai tersebut di atas, secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi yang ada pada pegawai dengan cara memberikan umpan balik.
4. Membantu organisasi/ instansi untuk menyusun program pengembangan dan pelatihan pegawai yang lebih tepat guna. Sehingga pasokan tenaga yang cakap, terampil dalam membantu kemajuan organisasi tersebut.
5. Menyediakan sarana dan prasarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gajinya atau imbalannya sebagai bagian dan kebijakan dalam sistem imbalan yang baik.
6. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

Teori-teori yang telah dikemukakan tersebut jelas bahwa kinerja merupakan sebagai hasil kerja (*output*) yang dapat dipengaruhi baik dari motivasi yang timbul dan dalam diri pegawai itu sendiri. Menurut Sulistiani (2004: 47) indikator pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Prestasi; yaitu hasil kerja pegawai
2. Tanggung jawab; memahami fungsi dan tugas
3. Disiplin kerja ; kepatuhan terhadap jam kerja
4. Kerjasama ; kerja tim yang solid

5. Ketaatan ; mengikuti peraturan yang berlaku

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan dengan menggunakan responden yaitu sebanyak jumlah pegawai pada objek penelitian tersebut yaitu 37 orang, maka responden yang digunakan yaitu sebanyak 36 orang responden karena peneliti tidak termasuk sebagai responden. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian *Explanatory* yaitu model pemecahan masalah yang menguraikan masalah dan menjelaskannya berdasarkan data data yang ada dalam mengulas secara pendekatan teori dan angka angka yang berhubungan satu dengan lainnya. Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

1. 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.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik – teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi

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

2. Kuisisioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti.

3. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

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

Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, reliabilitas, uji hipotesis dan analisis regresi berganda.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Tabel 1 Uji Hipotesis Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.440	3.320		5.855	.000
	X1	.505	.085	.582	5.907	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 5,907$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,692, maka $t_{hitung} = 5,907 > t_{tabel} = 1,692$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Pengembangan karir

(X₁) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima. Jadi variabel Pengembangan karir (X₁) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 2 Koefisien Determinasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.339	.329	3.46633

a. Predictors: (Constant), X1

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,339 \times 100\% = 33,9\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan karir (X₁) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan sebesar 33,9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 3 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.232	4.905		3.105	.004
	X2	.604	.127	.628	4.728	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 4,728$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,697, maka $t_{hitung} = 4,728 > t_{tabel} = 1,697$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel motivasi kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan.

Tabel 4 Koefisien Determinasi Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.308	.297	3.54794

a. Predictors: (Constant), X2

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,308 \times 100\% = 30,8\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X₂) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 30,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 5 Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433.501	2	216.750	18.090	.000 ^a
	Residual	802.799	33	11.982		
	Total	1236.300	35			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 18,090 jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,295$ 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.

Tabel 6 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), X2, X1

Koefisien Determinasi (KD) = R^2 $0,351 \times 100\% = 35,1\%$. 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.

Tabel 7 Perhitungan Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.798	3.642		1.887	.000
	X1	.349	.166	.403	4.107	.000
	X2	.195	.179	.209	2.091	.002

a. Dependent Variable: Y

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 Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian dinyatakan bahwa Pengembangan karir pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Pengembangan karir (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,582 termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 – 0,599). Besarnya koefisien Determinasi Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai adalah 33,9%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebesar = 5,907 dan $t_{hitung} 5,907 > t_{tabel} 1,692$. Persamaan regresi antara Pengembangan karir dan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan 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 Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan sebesar 0,505 point. Hal ini memberikan pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan sebesar 33,9%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja (X_2) pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Motivasi kerja (X_2) dan variabel Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan adalah sebesar 0,555, termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 – 0,599). Besarnya Koefisien Determinasi Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 30,8%. Uji hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai $t_{hitung} 5,497$ dan $> t$ table 1,692. Persamaan regresi Motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan adalah sebesar $Y = 18,641 + 0,519X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan sebesar 0,519 point. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 30,8%.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan Pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji $F_{hitung} =$ memperoleh hasil 18,090 jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,295$. 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 Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan sebesar 35,1%.

5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan terlihat dari *R-square* pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai adalah 33,9%. Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai sebesar 5,907, dan hasil $t_{hitung} = 5,907 > t_{tabel} = 1,692$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan sebesar 33,9%. Persamaan regresi antara variabel Pengembangan karir (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 19,440 + 0,505X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Pengembangan karir akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan sebesar 0,505 point.
2. Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan terlihat dari *R-square* motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 30,8%. Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar = 5,497 dan $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,692$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan sebesar 30,8%. Persamaan regresi antara variabel Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 18,641 + 0,519X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,519 point.
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan pengembangan Karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji $F_{hitung} =$ memperoleh hasil 18,090 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,295$, jadi F_{hitung} lebih besar dari $F_{tabel} = 3,295$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Besarnya dari *R-square* 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 terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan sebesar 35,1%. Persamaan regresi secara simultan adalah $Y = 17,798 + 0,349X_1 + 0,195X_2$.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, rekomendasi yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Variabel Pengembangan Karir yang perlu mendapat perhatian 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 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 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

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad Moh. 2002. *Motivasi Kinerja*. BPFE. Yogyakarta.
- Asnawi. 2009. *Prestasi Kerja Dalam Organisasi*. Grafindo. Jakarta.
- Ayu dan Agus S. (2008). *Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi*. BPFE. Yogyakarta
- Baron and Byrne. 2004. *Motivation of Leadership*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Churuden. JR. 2005. *Leadership in Organization*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Darma. 2005. *Manajemen Kinerja*. Grafindo. Jakarta.
- Edwin B. Flippo. 2006. *Manajemen Personalialia Jilid I*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Effendi. 2004. *Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi*. BPFE. Yogyakarta
- Griffin and Ebert. 2006. *Prestasi Kerja dan Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P..2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P..2006. *Prestasi Kerja Pegawai*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersey dan Blanchard (2008). Alih bahasa oleh Drs. Hadyana Pujuutmaka dan Drs. Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Irawan (2003). *Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Jewel and Siegall. 2000. *Organization in the world*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Kartini Kartono. 2008. *Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi*. BPFE. Yogyakarta
- Lawler and Potter 2003. *Motivasi Kerja Pegawai*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Maxwell, C. John. 2006. *Leadership of Organization*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.

- Panggabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Peterson and Plauman. 2004. *Motivation in Organization*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Prabowo. (2005). *Penilaian prestasi Kerja Pegawai*. BPFE. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi Jilid I*. Alih bahasa oleh Drs. Hadyana Pujuutmaka dan Drs. Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Ruky (2001). *Penilaian prestasi Kerja Pegawai*. BPFE. Yogyakarta
- S.Schuler & E. Jakson. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Manajemen Kepemimpinan*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Siagian. SP. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Grafindo. Jakarta
- Smith (2002). *Organization in the world*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta
- Sudjana. 2008. *Metode Statistika*. Tarsito Bandung.
- Sulistiani, Ambar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Suryabrata (2007). *Kinerja Pegawai*. Rhineka Cipta Jakarta.
- Sutermeister (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Swastha (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- T.V. Rao. 2006. *Penilaian Prestasi Kerja Teori & Praktek*. PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Tead, Ordway (1998). *The Art of Leadership*. Alih bahasa oleh Drs. Hadyana Pujuutmaka dan Drs. Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Umar, Husein, 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Uyanto, 2006. *Metode Penelitian*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wahyu Sumidjo. (2001). *Manajemen Kepemimpinan*. Rineka Cipta. Jakarta