

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN
PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD)
KABUPATEN PARIGI MOUTONG**

ALIMIN *)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang memotivasi pegawai seperti faktor pemberian insentif, pemenuhan kebutuhan partisipasi, penempatan pegawai pada tempat yang tepat, lingkungan tempat kerja dan kesempatan untuk maju merupakan faktor yang memotivasi pegawai. Populasi penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong sebanyak 35 orang. Penelitian ini dilakukan secara sensus terhadap 35 Pegawai Negeri Sipil. Hasil penelitian menunjukkan secara umum pegawai Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong memberikan tanggapan positif atas pelaksanaan faktor-faktor yang memotivasi pegawai. Hal ini berarti pimpinan telah

PENDAHULUAN

Sejak dimekarkannya kabupaten Parigi Moutong, sejak itulah tanggung jawab sebagian besar pembangunan dan kesejahteraan masyarakat ada di tangan pemerintah dan seluruh komponen masyarakat di daerah ini. Tanggung jawab tersebut semakin diperkuat oleh otonomi daerah yang memberikan kewenangan cukup besar kepada pemerintah dan masyarakat Parigi Moutong dalam mengelola sendiri kekayaan alamnya.

Masyarakat Parigi Moutong yang memiliki keinginan dalam mengelola sendiri pembangunannya bukan tanpa kendala yang berarti. Salah satu yang terus diperjuangkan sampai saat ini adalah menyangkut sumber daya aparat yang melaksanakan tugas dan fungsi di berbagai jajaran pemerintahan kabupaten Parigi Moutong. Tuntutan masyarakat atas pelayanan yang berkualitas harus dipenuhi oleh segenap instansi pemerintahan termasuk dalam hal ini sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong.

Proses untuk membawa daerah ini lebih maju tentu dalam proses yang sedang berjalan. Semua komponen masyarakat di daerah ini memiliki hak dan tanggung jawab untuk memperjuangkan kondisi yang lebih baik di bandingkan sebelumnya. Hal ini karena di tahun-tahun mendatang akan banyak persoalan yang dihadapi dan tantangan yang makin berat. Oleh karena itu dituntut kerjasama dan

keterpaduan kerja di antara sesama pegawai dalam satu instansi, antar instansi untuk mewujudkan kondisi yang lebih baik.

Fenomena di kalangan pegawai sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong menunjukkan kondisi di mana sebagian pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sebaliknya ada sebagian pegawai yang perlu ditngkatkan motivasinya. Munculnya motivasi pegawai tentunya dilatarbelakangi oleh adanya motif tertentu.

Menurut Nitisemito dalam Riduwan (2004 : 24) bahwa beberapa faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja adalah upah atau gaji yang layak, insentif, harga diri, kebutuhan rohani, kebutuhan partisipasi, penempatan kerja, rasa aman, lingkungan kerja, kesempatan untuk maju serta persaingan kerja.

Kebutuhan partisipasi lebih pada keikutsertaan pegawai dalam hal pengambilan keputusan. Semakin banyak pegawai dilibatkan dalam pengambilan keputusan maka mereka akan semakin termotivasi untuk belajar dan memberikan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pegawai di sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) kabupaten Parigi Moutong.

Seringkali para pegawai dalam organisasi termasuk di kalangan pegawai sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong, kurang bersemangat untuk melaksanakan tugasnya. Para pegawai sepertinya kurang memiliki

kemauan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara berkualitas. Hal ini menunjukkan ada penurunan motivasi kerja pegawai. Penurunan motivasi kerja ini seringkali disebabkan oleh kurang tepatnya penempatan kerja. Contohnya ketika pegawai diminta menyelesaikan laporan tepat waktu hal ini seringkali tidak terpenuhi bahkan memakan waktu lebih banyak dibandingkan waktu yang diberikan.

Selain berbagai faktor di atas, faktor lingkungan kerja juga hendaknya mendapat perhatian dari manajemen. Demikian pula kesempatan pegawai untuk maju mendapat tanggapan positif dari pegawai. Olehnya itu perlu diperahatkan agar para pegawai dapat bekerja dengan nyaman.

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas mendorong penulis melakukan penelitian dan mengkaji faktor-faktor yang mendapat tanggapan positif dari pegawai melalui penelitian dengan judul “Analisis Motivasi kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong”.

Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

Apakah pemberian insentif, pemenuhan kebutuhan partisipasi, penempatan pegawai pada tempat yang tepat, lingkungan tempat kerja dan kesempatan untuk maju merupakan faktor yang memotivasi pegawai ?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang memotivasi pegawai seperti faktor pemberian insentif, pemenuhan kebutuhan partisipasi, penempatan pegawai pada tempat yang tepat, lingkungan tempat kerja dan kesempatan untuk maju merupakan faktor yang memotivasi pegawai.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi memperkaya khasanah pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia serta upaya identifikasi variabel-variabel yang

memotivasi pegawai sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong

2. Manfaat bagi Unit Kerja

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi Pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong dalam menentukan kebijaksanaan dan mengambil keputusan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Kerangka Pemikiran

Berbagai aktivitas yang dilaksanakan pada sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong memerlukan dukungan semua pihak dalam instansi ini. Terutama para pegawai harus berupaya untuk menjalankan tugas dan fungsinya sebagaimana yang ditetapkan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya tersebut, maka para pegawai memerlukan motivasi yang tinggi.

Berbagai faktor yang memotivasi pegawai menurut Nitisemito dalam Riduwan (2004 : 24) yaitu memberikan upah/gaji yang layak dan adil, memberikan insentif, memperhatikan harga diri, memenuhi kebutuhan rohani, memenuhi kebutuhan partisipasi, menempatkan pegawai pada tempat yang tepat, menimbulkan rasa aman di masa depan, memperhatikan lingkungan tempat kerja, memperhatikan kesempatan untuk maju dan menciptakan persaingan yang sehat.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dari sepuluh factor secara taori ada enam faktor yang mendapat tanggapan positif dari pegawai yaitu memberikan insentif, memenuhi kebutuhan partisipasi, menempatkan pegawai pada tempat yang tepat, memperhatikan lingkungan tempat kerja dan memperhatikan kesempatan untuk maju.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu penelitian yang menggunakan populasi ataupun sampel dan mengandalkan kuisioner dalam pengumpulan datanya.

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong dengan subjek pegawai negeri sipil. Alasan pengambilan lokasi penelitian karena Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong termasuk salah satu instansi sebagai bagian dari pemerintahan kabupaten Parigi Moutong yang penting dalam membantu perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong. Adapun objek penelitian adalah motivasi kerja pegawai.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis Data

- a. Data Kualitatif : data-data yang sifatnya angka dan dianalisis secara deskriptif kualitatif
- b. Data Kuantitatif : data-data yang sifatnya angka dan dianalisis secara deskriptif kuantitatif.

Sumber Data

- a. Data Primer
Merupakan data yang penulis kumpulkan secara langsung dari responden berupa hasil observasi, wawancara, dan kuisioner.
- b. Data Sekunder
Merupakan data yang penulis peroleh dari Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong yaitu :
 1. Sejarah singkat berdirinya Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong
 2. Struktur organisasi
 3. Data pegawai (jumlah, tingkat pendidikan)
 4. Data lain yang relevan

Metode Pengumpulan Data

Mengumpulkan data-data yang dibutuhkan, penulis menggunakan serangkaian tehnik sebagai berikut :

- a. Observasi
Penulis melakukan pengamatan ke Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong untuk menyaksikan kegiatan yang berlangsung.
- b. Teknik Interview
Penulis melakukan tanya jawab kepada para pegawai.
- c. Teknik Kuisisioner
Penulis mengedarkan daftar pertanyaan kepada para pegawai yang disusun sedemikian rupa guna menjangkau jawaban yang mencerminkan sikap para pegawai tersebut.
- d. Teknik Dokumentasi
Penulis mengumpulkan berbagai dokumen yang menyangkut data-data penelitian yang dapat diperoleh dari bagian Tata usaha pada Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong.

Populasi Penelitian

Populasi penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai pada Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong sebanyak 178 orang yang terdiri PNS 39 orang dan honorer 139 orang. Penelitian ini menarik sampel menurut dilakukan secara sensus terhadap 35 Pegawai Negeri Sipil.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisioner yang telah dibuat dengan memperhatikan kemudahan responden dalam pengisiannya. Pemberian skor didasarkan pada skala Likert sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju (SS)
diberi bobot 5

2. Jawaban setuju (S)
diberi bobot 4
3. Jawaban Kurang Setuju (KS)
diberi bobot 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS)
diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju (STS)
diberi bobot 1

Metode Analisis

Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Analisis Kualitatif

Metode ini digunakan untuk menginterpretasikan data-data yang bukan bersifat angka sehingga secara kualitatif dapat dideskripsikan dan ditarik kesimpulan.

Analisis Kuantitatif

Metode ini digunakan untuk menginterpretasikan data-data yang bersifat angka melalui formulasi tertentu. Formulasi yang digunakan dalam metode kuantitatif ini yaitu menggunakan tabel frekwensi (presentase).

Setelah mengumpulkan angket, data-data berupa tanggapan responden dalam angket di olah dengan cara menentukan jumlah frekwensi jawaban responden dari masing-masing kategori jawaban dan membaginya dengan jumlah responden. Hasil pembagian antara frekwensi dan responden dikalikan dengan 100% untuk memperoleh persentase tanggapan responden. Rumus persentase (%) diformulasikan Sudjana, (1991 ; 130) sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\% = \dots\dots\dots\%$$

Keterangan :

P = Persentase yang akan dicapai

F = Jumlah jawaban dari setiap

alternatif

N = Jumlah responden

(Nana Sudjana, 1989 : 130)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Sebagai salah satu instansi penting Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong dituntut mengembangkan dirinya melalui kebijakan yang mendukung penyelenggaraan visi dan misi sebagaimana ditetapkan.

Serangkaian kebijakan manajemen di tuangkan dalam program yang salah satunya menyangkut hal-hal yang dapat menumbuhkan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja sangat diperlukan dalam penyelenggaraan berbagai kegiatan di lingkungan Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong. Motivasi yang tinggi mampu memberi kelancaran setiap tugas dan fungsi pegawai. Sebaliknya orang tidak memiliki motivasi akan sulit mencapai kinerja yang baik.

Adakalanya kebijakan itu lahir dari keputusan yang tidak didasari oleh motivasi yang baik. Sehingga seluruh keputusan organisasi menjadi tidak efektif dan memboroskan banyak biaya. Institusi pemerintah seperti Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong sangat memerlukan pembinaan atas sumber daya manusia para pegawai.

Pembinaan terhadap sumber daya manusia merupakan proses membentuk pribadi pegawai dan kemampuan kerja yang termotivasi dengan baik. Olehnya jika pengembangan diri para pegawai terus dilakukan, maka secara positif akan menumbuhkan motivasi yang tinggi pula. Hal ini harus dilakukan secara konsisten untuk memelihara motivasi dan kinerja pegawai.

Konsistensi dalam upaya peningkatan motivasi kerja pegawai merupakan kunci kesuksesan instansi ini dalam mencapai visi dan misinya. Apalah gunanya fasilitas yang memadai, kecanggihan dan pembiayaan yang besar jika penggeraknya dalam hal ini para pegawai tidak memiliki dorongan dan pandangan positif yang baik. Semua itu menjadi tidak berguna dan membawa perkembangan instansi ini pada posisi yang kurang berkembang.

Pembiayaan yang besar dalam penyelenggaraan program pada Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong, harus diikuti oleh kemauan yang tinggi sehingga dapat menghindari kegagalan dalam mencapai target penyelenggaraan.

Untuk mengetahui bagaimana kondisi motivasi yang dimiliki para pegawai Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong

berdasarkan lima faktor yang memotivasi pegawai di uraikan sebagai berikut :

Pemberian Insentif

Salah satu pendapatan pegawai diluar gajinya adalah insentif. Pemberian insentif dilakukan karena seringkali pegawai bekerja diluar jam kerja normalnya. Besarnya insentif yang diberikan tergantung volume pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.

Sebagai tambahan atas pendapatannya tentu insentif sangat berguna bagi pegawai. Kebutuhan pegawai yang kian hari kian bertambah memerlukan tambahan pendapatan dalam upaya memenuhi kebutuhan keluarganya bagi yang sudah berumah tangga. Bagi yang belum berumah tangga kemungkinan akan menabung sehingga dapat memenuhi kebutuhannya kelak.

Kebijakan kompensasi bagi pegawai negeri telah diatur sesuai peraturan yang ditetapkan. Hal ini untuk memberikan ketetapan yang formal bagi kebikakan seperti pemberian insentif sehingga tidak menyalahi aturan yang ada. Hal ini juga menghindarkan pegawai dari perbuatan korupsi sehingga memberi kenyamanan dan motivasi bagi pegawai dalam bekerja.

Hasil tanggapan pegawai menunjukkan bahwa kebijakan manajemen sejauh ini sangat baik (17%). Pemberian insentif telah dilaksanakan dengan aturan yang ditetapkan dan oleh pegawai hal itu memberikan dorongan bagi mereka dalam bekerja.

Pemberian Kebutuhan Partisipasi

Pengembangan pegawai bukan hanya terbatas pada upaya manajemen memebrikan posisi yang strtaegis atau jabatan yang tinggi kepada pegawai. Namun pengembangan juga meliputi pemberian kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam hal pengambilan keputusan.

Kondisi kerja dpahami oleh pegawai sebab mereka yang secara langsung menangani pekerjaan sedangkan pimpinan lebih banyak menggunakan keputusannya dan memerintah bawahannya. Olehnya itu saat jika pegawai tidak diikutsertakan dalam pengambilan keputusan dikhawatirkan dapat menurunkan motivasi kerja mereka.

Hasil penelitian sebagaimana hasil tanggapan responden menunjukkan secara

umum (34,3%) responden menyatakan pihak manajemen telah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk membantu pimpinan dalam berbagai pengambilan keputusan. Sebagian pegawai yang menyatakan kurang baik kemungkinan masih merasakan kurangnya kesempatan yang diberikan kepada sebagian mereka.

Pengambilan keputusan yang efektif bila keputusan itu dapat memenuhi atau memecahkan persoalan yang ada. Misalnya pengambilan keputusan dalam hal pengadaan fasilitas di dalam kantor. Hal itu perlu melibatkan pegawai untuk mengetahui fasilitas apa yang mendesak untuk dipenuhi. Jika tidak melibatkan pegawai bawahan maka bisa saja fasilitas yang di adakan tidak sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan pemberian kesempatan untuk berpartisipasi di Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong telah memberikan motivasi kepada pegawai.

Penempatan Kerja

Temuan penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar 45,7% pegawai menyatakan bahwa penempatan kerja di lingkungan Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong sudah baik. Artinya mereka termotivasi karena penempatan kerjanya sesuai dengan bakat dan keahlian mereka.

Seringkali seseorang menjadi kurang bersemangat jika pekerjaan yang diberikan kepada mereka kurang menarik karena tidak sesuai dengan kemampuan, keahlian dan bakat mereka. Hal ini menurut sebagian besar pegawai, sangat menentukan hasil kerja dan kesejahteraan mereka. Banyak orang berfikir, pekerjaan itu merupakan kewajiban dan mereka ingin ada kompensasi yang diberikan. Namun walaupun itu kewajiban jika kurang sesuai dengan keinginan mereka dan walaupun itu juga diberikan kompensasi, mereka tetap merasa hal itu menjadi beban dan kurang memotivasi kerja mereka.

Hal seperti itu perlu disikapi dengan bijak oleh manajemen sehingga apapun kebijakan kerja yang diberikan perlu disesuaikan dengan harapan pegawai sehingga seluruh tugas dan fungsi mereka dapat berjalan lancar dan

menjamin penyelenggaraan visi dan misi organisasi secara sukses.

Lingkungan Kerja yang Nyaman

Temuan penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai (65,7%) menyatakan mereka termotivasi karena lingkungan tempat kerja mereka yang mendukung. Lingkungan kerja termasuk faktor penentu dalam memotivasi kerja pegawai. Bila lingkungan kerja kurang aman, kurang nyaman dan kurang layak bagi pegawai, maka secara psikologis dapat menimbulkan efek negatif bagi pegawai.

Selama ini menurut sebagian besar pegawai Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong menyatakan bahwa pimpinan telah memelihara lingkungan kerjanya dengan baik. Hal ini terlihat dengan adanya keinginan pegawai untuk bertahan dan mencapai prestasi yang baik.

Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan efek yang positif bagi pegawai sehingga mereka berusaha untuk bekerja lebih kreatif. Para pegawai akan betah melakukan pekerjaannya walaupun ada hal yang penting secara pribadi namun terkadang mereka lebih suka mengerjakan pekerjaannya walaupun harus lembur. Hal ini karena tempatnya bekerja memberikan suasana yang tenang dan menyenangkan.

Pemberian Kesempatan Untuk maju

Temuan penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar (48,6%) pegawai menyatakan mereka termotivasi karena kepedulian pimpinan memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai. Hasil tanggapan di atas menunjukkan betapa pentingnya perhatian pimpinan menyangkut pemberian kesempatan kepada pegawai dalam mengembangkan dirinya.

Berbagai cara misalnya dengan memberi pelatihan, mengirim mereka untuk studi banding dan lain sebagainya. Semuanya itu telah dilakukan pimpinan di Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong, sehingga para pegawai merasa dirinya di beri kesempatan dalam meraih kemajuan yang berarti. Adakalanya pimpinan memberi bimbingan dan penyuluhan kepada pegawai untuk melakukan

evaluasi sejauh mana kebijakan pimpinan diterapkan pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari uraian pembahasan diatas, maka disimpulkan bahwa secara umum pegawai Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong memberikan tanggapan positif atas pelaksanaan faktor-faktor yang memotivasi pegawai. Hal ini berarti pimpinan telah melaksanakan kebijakannya secara baik sehingga memberikan motivasi kepada pegawai.

Saran-Saran

Beberapa hal yang dapat penulis sarankan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

- a. Hendaknya pimpinan lebih meningkatkan kualitas kebijakannya menyangkut : pemberian insentif yang sesuai, pemenuhan kebutuhan partisipasi, penempatan pegawai pada tempat yang tepat, perhatian lingkungan kerja serta pemberian kesempatan untuk maju.
- b. Meningkatkan kinerja kepemimpinan sehingga sesuai dengan harapan pegawai.
- c. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir, 1999, *Implikasi Prinsip Value For Maney Terhadap Kinerja Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kabupaten Tojo Una-Una*, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Tadulako, Palu-Sulawesi Tengah
- Amelia, 2007, *Perbedaan Kepuasan Kerja Antara Pegawai Negeri Sipil Dengan Pegawai Honorer Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una*, Skripsi FE-Unisa Palu.
- Arep, Ishak Dan Tanjung, Hendri, 2002, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Lembaga Penerbit BPFE, Yogyakarta

- Gomes, F.C, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu,S.P, 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Indrawijaya, Adam.I, 1989, *Perilaku Organisasi*, Lembaga Penerbit Sinar baru, Bandung.
- Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 81 Tahun 1983 *Tentang Pedoman tata Laksana Pelayanan Umum*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, ISBN, Bandung.
- Parise, Amiruddin M, 2005, *Penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Pelatihan, dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan di Kab. Donggala*, Tesis-MM Untad, Palu.
- Reksohadiprodo, Sukanto dkk, 1990, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Lembaga Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Riduwan, 2004, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti (2000). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Ilham Jaya, Bandung.
- Sudjana, 1991, *Pengantar Statistik*, Lembaga Penerbit Tarsito, Bandung
- Sugiono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabet, Bandung.
- Thoha, Miftah, 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Penerbit Prenada Media, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.