

**LAPORAN AKHIR PENELITIAN  
PNBP FIK UNM**



**ANALISIS KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI  
SULAWESI SELATAN**

**Ketua/Anggota Tim**

**Dr. Herman H. S.Pd.M.Pd./0030127405  
Nurliati Syamsuddin S.Pd.M.Pd./0018087304**

**Dibiayai oleh  
DIPA Universitas Negeri Makassar  
Nomor: SP DIPA-042.01.2.400964/2016, Tanggal 7 desember 2015  
Sesuai Surat Keputusan Rektor Universitas Negeri Makassar  
Nomor: 3180/UN36/LT/2016 tanggal 11 Agustus 2016**

**UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR  
NOVEMBER 2016**



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR (UNM)

LEMBAGA PENELITIAN

Menara Pinisi UNM Lt. 10 Jalan A. Pangerang Pettarani, Makassar

Telepon: 869834 - 869854 - 860468 Fax. 868794 - 868879

Laman: www.unm.ac.id Email: lemlitunm@yahoo.co.id

- Puslit Kependudukan dan Lingkungan Hidup
- Puslit Makanan Tradisional, Gizi dan Kesehatan
- Puslit Pemberdayaan Perempuan
- Puslit Pengembangan Ilmu Pendidikan
- Puslit Budaya dan Seni Etnik Sulawesi
- Puslit Pemuda dan Olah Raga

## SURAT KETERANGAN

Nomor 1725/UN36.9/PL/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Prof. Dr. H. Jufri, M.Pd  
NIP : 19591231 198503 1 016  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian UNM

Dengan ini menerangkan bahwa,

Nama : Dr. Herman H, S.Pd., M.Pd  
NIP : 19741230 200812 1 001  
Fakultas : FIK UNM

Telah melaksanakan penelitian dengan judul:

***"Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan"***

Penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan

Skema Penelitian: Penelitian PNBK FIK UNM Tahun Anggaran 2016

Anggota Peneliti : Nurliati Syamsuddin, S.Pd., M.Pd.

Demikian surat keterangan dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya



Makassar, 15 Desember 2016

Prof. Dr. H. Jufri, M.Pd  
NIP. 19591231 198503 1 016

**LAPORAN AKHIR PENELITIAN  
PNBP FIK UNM**



**ANALISIS KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI  
SULAWESI SELATAN**

**Ketua/Anggota Tim**

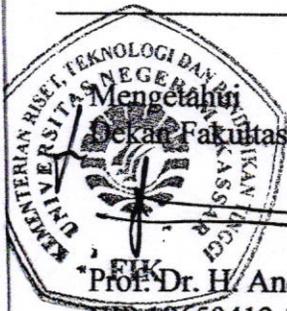
**Dr. Herman H. S.Pd.M.Pd./0030127405  
Nurliati Syamsuddin S.Pd.M.Pd./0018087304**

**Dibiayai oleh  
DIPA Universitas Negeri Makassar  
Nomor: SP DIPA-042.01.2.400964/2016, Tanggal 7 Desember 2015  
Sesuai Surat Keputusan Rektor Universitas Negeri Makassar  
Nomor: 3180/UN36/LT/2016 tanggal 11 Agustus 2016**

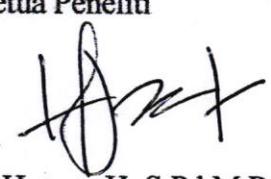
**UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR  
NOVEMBER 2016**

**HALAMAN PENGESAHAN  
LAPORAN AKHIR PENELITIAN PNBP FAKULTAS**

- 
1. a. Judul Penelitian : Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan  
c. Bidang Ilmu : Administrasi Publik  
d. Kategori : Olahraga
- 
2. Ketua Peneliti  
a. Nama Lengkap : Dr. Herman H.,S.Pd, M.Pd  
b. Jenis Kelamin : Laki-Laki  
c. Pangkat/Gol/Nip : Penata/IIIId/197412302008121001  
d. Jabatan : Lektor  
e. Fak/Jurusan : FIK/PKO
- 
3. Jumlah Tim Peneliti : 2 (dua) Orang  
a. Anggota peneliti I : Nurliati Syamsuddin S.Pd. M.Pd.
- 
4. Lokasi Kegiatan : DISPORA SUL-SEL
- 
5. Bila penelitian ini merupakan kerjasama kelembagaan sebutkan  
a. Nama Instansi : Tidak ada  
b. Alamat : Tidak ada
- 
6. Jangka Waktu Penelitian : 4 Bulan
- 
7. Biaya yang dibelanjakan : Rp. 7.500.000,-  
(Tujuh Juta Lima Ratus Rupiah)
- 

 Mengetahui  
Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan  
Prof. Dr. H. Andi Ihsan M. Kes  
NIP.19650412 1989 031 001

Makassar, November 2016  
Ketua Peneliti

  
Dr. Herman H., S.Pd, M.Pd  
NIP. 197412302008121001

 Menyetujui  
Ketua Lembaga Penelitian  
Universitas Negeri Makassar  
Prof. Dr. H. Jufri, M.Pd  
NIP. 195912311985031016

## Ringkasan

**Herman H., Nurliati 2016.** Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif yang menggunakan rancangan penelitian "korelasional". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; (1) Apakah ada korelasi motivasi terhadap kinerja pegawai terhadap program pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan (2) Apakah ada korelasi motivasi terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan program pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

Populasinya adalah Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 orang Pegawai dengan teknik random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi, dan analisis regresi tunggal dan regresi ganda (R) melalui program SPSS 16 pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) ada korelasi motivasi yang tinggi terhadap kinerja pegawai terhadap program pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan (2) Ada korelasi kinerja yang tinggi dalam melaksanakan program pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kinerja, DISPORA Sulawesi Selatan

## Summary

Herman H. Nurliati 2016. Analysis of Employee Performance Department of Youth and Sports of South Sulawesi province.

This research is descriptive research using research designs "correlation". This study aims to determine; (1) Is there a correlation of motivation on employee performance against the program at the office of the Department of Youth and olahraga South Sulawesi (2) Is there a correlation of motivation on employee performance in implementing the program at the office of Youth and Sports of South Sulawesi province.

Population is the staff of Department of Youth and Sports of South Sulawesi province. The samples used were as many as 30 people Employees with random sampling techniques. Data analysis technique used is descriptive analysis, correlation coefficient analysis, and regression analysis of single and multiple regression (R) by SPSS 16 at significant level  $\alpha = 0.05$ .

The results showed that; (1) there is a high correlation of motivation on employee performance against the program at the office of the Department of Youth and olahraga South Sulawesi (2) There is a high correlation performance in implementing the program at the office of Youth and Sports of South Sulawesi province.

**Keywords:** Motivation, Performance, DISPORA South Sulawesi

## PRAKATA

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian PNBPFakultas dengan judul: Motivasi Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Penulis menyadari bahwa laporan penelitian ini dapat terselesaikan berkat dukungan/bantuan dari berbagai pihak, olehnya, penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian laporan penelitian ini.

Secara khusus penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada: Bapak Rektor Universitas Negeri Makassar, Bapak Ketua Lemlit UNM, Bapak Kepala DISPORA SUI-SEL dan Para Pegawai DISPORA Sul-Sel, Bapak Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan, Ketua Jurusan Pendidikan Keahlian Olahraga Universitas Negeri Makassar, serta rekan-rekan tim peneliti atas persetujuan, bantuan, bimbingan dan kerjasama yang baik sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian ini.

Mudah-mudahan hasil penelitian ini dapat member sumbangsih dalam peningkatan kinerja pegawai DISPORA Sul-Sel masa yang akan datang.

Makassar, November 2016

Tim Peneliti

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	i
<b>RINGKASAN</b> .....	ii
<b>SUMMARY</b> .....	iii
<b>PRAKATA</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	4
A. Pengertian Motivasi .....	4
B. Pengertian Kinerja .....	6
C. Faktor-faktor Kinerja .....	8
D. Standar Kinerja .....	9
E. Penilaian Kinerja .....	10
F. Dinas Pemuda dan Olahraga .....	12
<b>BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN</b> .....	15
A. Tujuan Penelitian .....	15
B. Manfaat Hasil Penelitian .....	15
C. Target Luaran .....	15
<b>BAB IV METODOLOGI</b> .....	16
A. Variabel dan Desain Penelitian .....	16
B. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	17
C. Jenis dan Lokasi Penelitian .....	18
D. Teknik Pengumpulan Data .....	19
E. Kerangka Pikir .....	19
F. Uji Instrumen .....	20
G. Teknik Analisis Data .....	20

<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	25
A. Hasil Penelitian .....	25
B. Pembahasan .....	27
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	30
A. Kesimpulan .....	30
B. Saran .....	30
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	31
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Desain Penelitian .....	17
Gambar 4.2 Kerangka Pikir .....	19
Gambar 5.1 Grafik Motivasi .....	28
Gambar 5.2 Grafik Kinerja Pegawai .....	29

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1
- Lampiran 2
- Lampiran 3
- Lampiran 4
- Lampiran 5
- Lampiran 6
- Lampiran 7
- Lampiran 8
- Lampiran 9
- Lampiran 10

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **Latar Belakang Masalah**

Dalam era pemerintahan reformasi saat ini sistem birokrasi yang diterapkan masih mirip ketika pemerintahan orde baru masih berkuasa, misalnya sistem pemerintahan sentralisasi oleh pemerintah pusat yang selalu berusaha keras untuk menguasai semua level / tingkatan. Dengan alasan dan pertimbangan efektivitas pembangunan, pemerintah pusat mengendalikan semua aktivitas di setiap propinsi dan Kota. Tugas Pemerintah Daerah hanya melaksanakan apa yang telah ditetapkan serta arahan yang telah diberikan oleh Pemerintah Pusat.

Sistem birokrasi yang demikian ini menjadikan Pemerintah Daerah menjadi pelayan dan kebijakan Pemerintah Pusat yang berakibat pada ketidakpedulian terhadap aspirasi yang berkembang di masyarakat serta kebutuhan Pemerintah Daerah. Kondisi sistem birokrasi yang sentralistik dan pengendalian oleh Pemerintah Pusat atas keseluruhan kegiatan Pemerintah Daerah, berakibat pada pembangunan yang tidak merata dan berpengaruh langsung terhadap pertumbuhan pengembangan olahraga di daerah.

Dalam penataan administrasi pemerintahan yang ideal maka dituntut bagi para level pimpinan di Tingkat Provinsi untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja dan Kualitas pemimpin sebagian sangat bergantung pada faktor keturunan dan merupakan disposisi psikofisik/jasmani - rohani yang herediter sifatnya, yaitu berupa: intelegensi, energi, kekuatan fisik, kelenturan mental, dan keteguhan moral. Dan sebagian lagi dipengaruhi oleh lingkungan sosio-kultural dan kondisi zamannya. Sehingga pimpinan itu adalah produk interaksi antara sifat-sifat karakteristik individual dengan tempaan dan tuntutan situasi zaman, namun kepemimpinan merupakan fenomena kompleks sehingga efektivitas kepemimpinan memerlukan proses yang terencana, teratur berkelanjutan dan berkesinambungan yang harus ditanamkan dan dibina jangka panjang masa. Oleh sebab itu titik sentral bagi sebuah organisasi adalah unsur kepemimpinan yang ada di dalamnya.

Indikator keberhasilan seorang pemimpin adalah keberhasilan para pegawainya dalam menyelesaikan tugas dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, dan hal ini tidak bisa diabaikan dengan motivasi yang telah diberikan kepada para pegawai, tentunya sebagian besar motivasi untuk bekerja lebih produktif terletak pada diri pegawai itu sendiri, namun tidak terlepas pula pada pimpinannya, dimana pemimpin yang berhasil memberikan contoh akan

menciptakan suatu keadaan yang menggerakkan perilaku pegawai ke tujuan yang dapat memberikan pemenuhan kebutuhan

Program Program yang berkualitas yang telah disusun dari tahun ke tahun masih banyak dikeluhkan oleh berbagai pihak baik itu masalah kepemudaan maupun masalah olahraga, termasuk olahraga prestasi.

Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sulawesi Selatan sebagai pusat dan kegiatan administrasi pemerintah dalam bidang olahraga tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang handal di bidangnya dan mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif agar setiap personil dapat menerjemahkan dengan baik apa yang harus dikerjakan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Sumber Daya Pemuda dan Olahraga Sulsel Berkualitas, Terbaik dan Berdaya Saing Global

Untuk menciptakan budaya kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai dalam Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sulawesi Selatan tentunya membutuhkan figur pemimpin yang dapat mengerti dan memahami gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan para staf sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi.

Penilaian kinerja terhadap personal dalam organisasi secara keseluruhan, merupakan hal yang harus dilakukan untuk mengetahui sudah seberapa besar yang telah dicapai dan bagaimana kebutuhan organisasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan diluar organisasi baik langsung maupun tidak langsung. Melalui penilaian kinerja organisasi akan dapat mengetahui apakah kinerja personal dalam organisasi sudah sesuai dengan yang diharapkan atau masih membutuhkan bantuan dan pihak luar sambil memperbaiki atau meningkatkan kinerja personal dalam organisasi, sehingga apa yang diinginkan dapat dipenuhi. organisasi Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sulawesi Selatan akan menjadi penentu terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sulawesi Selatan, untuk mengetahui sejauh

mana kemampuan atau seberapa besar kemampuan dan pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sulawesi Selatan dalam melakukan tugas yang diembankan kepada setiap pegawai.

### **3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka adapun yang menjadi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan ?
2. Faktor-faktor apakah yang menyebabkan realisasi program kerja di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan ?

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pengertian Motivasi

##### a. Pengetian Motivasi

Mangkunegara (2005) mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Maslow (Winardi, 2011) motivasi mempunyai lima tingkat yaitu: physiological (fisiologis), safety (rasa aman), social (hubungan sosial), esteem (penghargaan), dan self-actualization (aktualisasi diri), dan dicapai secara berjenjang.

Mangkunegara (2005,61) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan / tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah laku untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan (Usman, 2000).

##### b. Proses Timbulnya Motivasi

Wibowo (2014:325) mengatakan proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Proses motivasi terdiri dari beberapa tahapan proses sebagai berikut:

- 1) Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
- 2) Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya.
- 3) Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi kebutuhannya.

- 4) Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
- 5) Seseorang akan bekerja lebih baik apabila merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan, pujian dan ganjaran.
- 6) Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bisa terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.

### **c. Sumber Motivasi**

Suwatno dan Priansa,(2013:175-176) Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

#### **1) Motivasi intrinsik**

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah: a) Minat, seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya; b) Sikap Positif, seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya; c) Kebutuhan, setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya ( Suwatno dan Priansa, 2013:175-176)

#### **2) Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Jenis motivasi ekstrinsik timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan suatu tindakan contohnya belajar. Bagi seseorang dengan motivasi intrinsik yang lemah, misalnya kurang rasa ingin tahunya, maka motivasi jenis kedua ini diberikan.

#### **d. Indikator motivasi kerja**

Indikator –indikator untuk mengukur motivasi menurut syahyuti (2010):

##### **1. Dorongan mencapai tujuan**

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

##### **2. Semangat kerja**

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

##### **3. Inisiatif dan kreatifitas**

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy. Sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seorang karyawan atau pegawai untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru.

##### **4. Tanggung Jawab**

Bertanggung jawab sebagai kemampuan seorang pegawai melaksanakan tugas sesuai prosedur dan menangani permasalahan yang sedang dihadapi instansi.

#### **B. Pengertian Kinerja**

Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : "performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut Mangkunegara, Anwar Prabu, kinerja diartikan sebagai : "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Sedangkan menurut Nawawi. H. Hadari, yang dimaksud dengan kinerja adalah : "Hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental." Sementara itu menurut Bernaden dan Russel, sebagaimana dikutip oleh Gomes, Faustino Cardoso (2000). Kinerja diartikan sebagai : "Cacatan outcome yang dihasilkan dari

fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan karyawan selama suatu periode waktu tertentu." Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Dessler (2009) berpendapat : Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

Karyawan Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2006: 63) mengatakan bahwa "Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja". Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006: 63) adalah "Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan". Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2008: 7) "Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan". Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa "Kinerja

merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 2) "Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah performance", yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

### **C. Faktor-faktor Kinerja**

Karyawan Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) mengungkapkan bahwa "Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja". Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001: 109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain: 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan 2) Penempatan kerja yang tepat 3) Pelatihan dan promosi 4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya) 5) Hubungan dengan rekan kerja 6) Hubungan dengan pemimpin. Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Dimana faktor yang satu tidak dapat dikatakan lebih dominan dari faktor lain. Hal ini karena masing-masing faktor mempunyai karakteristik yang berbeda dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **D. Standar Kinerja**

Menurut A. Dale Timpe (1999: 247), menyatakan bahwa standar kerja merupakan: Standar kerja dianggap memuaskan bila pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab 15 karyawan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerja diukur. Menurut Wirawan (2009: 67) "Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja". Menurut Randall S. Schular & Susan E. Jackson (1999: 11) "Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja", yaitu: a) Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan). b) Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal). c) Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan). Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003: 143) "Untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai)". 16 Menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu: a) Efektifitas Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan. b) Tanggung jawab Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang. c) Disiplin Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja. d) Inisiatif Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak kriteria kinerja, maka peneliti menggunakan kriteria kinerja menurut Suyadi Prawirosentono yang meliputi: efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbedabeda tentang pencapaian hasilnya.

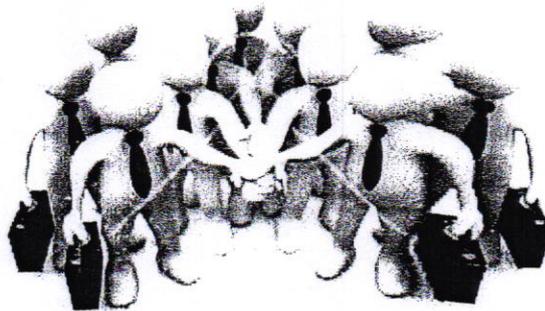
Seperti telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik

#### **F. Penilaian Kinerja**

Berdasarkan indikator kinerja pegawai yaitu dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Indikator tersebut adalah : a) Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab. b) Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. c) Tanggung jawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil. d) Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku. e) Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya. f) Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya. g) Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan. h) Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

Penilaian kinerja karyawan atau dikenal dengan istilah "Performance appraisal", menurut pendapat Leon C. Megginson, sebagaimana dikutip Mangkunegara, Anwar Prabu adalah : "Suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan." Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistimatis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu., maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistimatis

berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. **Pemimpin** perusahaan yang menilai kinerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan **atasan** tak langsung. Disamping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian **personalia**.



Menurut Handoko, Hani, mengatakan bahwa **penilaian kinerja** dapat digunakan untuk :

- 1) Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja **memungkinkan** karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk meningkatkan prestasi
- 2) Penyesuaian-penyesuaian gaji, evaluasi kinerja **membantu** para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk gaji lainnya.
- 3) Keputusan-keputusan penempatan, promosi dan mutasi biasanya didasarkan atas kinerja masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.
- 4) Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan perlunya latihan. Demikian juga sebaliknya, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karier, umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- 6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing, kinerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- 7) Melihat ketidak akuratan informasional, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain, seperti sistim informasi manajemen. Menggantungkan pada

informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang tidak tepat.

- 8) Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
- 9) Menjamin kesempatan yang adil, penilaian kinerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa deskriminasi.
- 10) Melihat tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan dan masalah-masalah pribadi lainnya. Berdasarkan penilaian kinerja, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

#### **F. Dinas Pemuda dan Olahraga**

Untuk mendukung hal tersebut maka dibuatlah Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yaitu mengenai Otonomi Daerah (Otodas) menggantikan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974. Undang-Undang Sistem Keolahragaan Nasional No. 3 tahun 2005 yang mengamanahkan dalam pembentukan Dinas Pemuda dan Olahraga di Tingkat Provinsi dan Kota/Kabupaten Dinas Pemuda dan Olahraga adalah salah satu Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Propinsi Sulawesi Selatan, **Pasal 21 ayat 1** Pemerintah dan pemerintah daerah wajib melakukan pembinaan dan pengembangan olahraga sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya. (2) Pembinaan dan pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pengolahraga, ketenagaan, pengorganisasian, pendanaan, metode, prasarana dan sarana, serta penghargaan keolahragaan. (3) Pembinaan dan pengembangan keolahragaan dilaksanakan melalui tahap pengenalan olahraga, pemantauan, pemanduan, serta pengembangan bakat dan peningkatan prestasi. (4) Pembinaan dan pengembangan keolahragaan dilaksanakan melalui jalur keluarga, jalur pendidikan, dan jalur masyarakat yang berbasis pada pengembangan olahraga untuk semua orang yang berlangsung sepanjang hayat. Pasal 24 Lembaga pemerintah maupun swasta berkewajiban menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan olahraga bagi karyawannya untuk meningkatkan kesehatan, kebugaran dan kegembiraan serta kualitas dan produktivitas kerja sesuai dengan kondisi masing-masing. yang mana pembentukan susunan organisasi dan tata kerjanya diatur dalam Peraturan Daerah Sulawesi Selatan nomor 99 Tahun 2009. Latar

belakang di bentuknya Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan :1) Pemuda sebagai warga negara dan sumber daya insan pembangunan yang potensial dalam rangka mempersiapkan, memberdayakan dan meningkatkan kualitasnya sebagai subyek yang aktif dalam upaya menanggulangi masalah masyarakat, bangsa dan negara.2) Pemuda setiap kali mampu melakukan peran penting dalam pembaharuan dan perkembangan bangsa. 3) Olahraga sebagai usaha pembinaan dalam rangka meningkatkan kualitas manusia Indonesia seutuhnya dan mengkokohkan persatuan dan kesatuan bangsa pada hakekatnya merupakan suatu wahana dalam mewujudkan program pembangunan nasional yang menjadi tanggungjawab pemerintah dan masyarakat. 4) Olahraga memiliki arti yang penting untuk memperkokoh persatuan dan kesatuan bangsa, karena prestasi yang diciptakannya akan menyangkut kodrat martabat manusia yang mendorong penghargaan dan kebanggaan masyarakat terhadap nilai-nilai luhur dan jati diri sebagai bangsa yang besar. Program Kerja Dinas Pemuda dan Olahraga:

1. Menyusun program kegiatan Dinas Pemuda dan Olahraga sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
2. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan lancar;
3. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan;
4. Membuat konsep, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
5. Menyusun rumusan standar operasional Dinas Pemuda dan Olahraga, yang meliputi bidang perencanaan, bidang bidang kepemudaan, bidang keolahragaan dan bidang sarana dan prasarana, pengendalian mutu dan pemeliharaan;
6. Menkoordinasikan pelaksanaan kebijakan bidang Kepemudaan dan Keolahragaan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah provinsi Sulawesi Selatan, yang meliputi bidang perencanaan, bidang kepemudaan, bidang keolahragaan, dan bidang sarana dan prasarana, pengendalian mutu dan pemeliharaan;
7. Menyelenggarakan pengawasan terhadap pemenuhan standar nasional; pendayagunaan bantuan; dan pengawasan penggunaan sarana dan prasarana Pemuda dan Olahraga;
8. Merencanakan teknis, struktur, dan standar pembinaan keolahragaan dan kepemudaan; menyelenggarakan pembinaan teknis bidang kepemudaan dan keolahragaan lintas kabupaten/kota;

9. Mengembangkan koordinasi dan kemitraan pembangunan bidang kepemudaan dan keolahragaan pada tingkat kab/kota, nasional maupun internasional;
10. Menyelenggarakan pembinaan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Pemuda dan Olahraga;
11. Menyelenggarakan kebijakan program, keuangan, umum, perlengkapan dan kepegawaian dalam lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga;
12. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Dinas Pemuda dan Olahraga dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
13. Menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan, sesuai dengan bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

## BAB III

### TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

#### A. Tujuan Penelitian

Mengacu kepada rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk menjelaskan dan menganalisis Faktor-faktor apakah yang menyebabkan realisasi program kerja di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

#### B. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Sebagai kontribusi positif agar kinerja pegawai dapat menciptakan suasana kondusif untuk meningkatkan program yang berkualitas serta pelayanan maksimal dan profesional.
2. Sebagai sumber informasi bagi masyarakat agar lebih mengetahui dan memahami tentang bagaimana kinerja pegawai efektif dan efisien yang ada di Faktor-faktor apakah yang menyebabkan realisasi program kerja di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Memperkaya wawasan penulis utamanya yang berkaitan dengan lembaga keolahragaan terutama masalah kinerja yang berkaitan dengan ilmu administrasi publik.

#### C. Target Luaran

1. Diharapkan Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan dapat memberikan pelayanan prima.
2. Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan akan menjadi percontohan terhadap lembaga pemerintahan di Sulawesi Selatan terkait kinerja pegawai.
3. Dengan adanya program-program yang berkualitas disertai dengan kinerja pegawai yang efektif dan efisien, mampu memberikan harapan bagi masyarakat khususnya pemuda dan olahraga.
4. Penelitian ini dapat menjadi referensi dan menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya di bidang Administrasi Publik yang berkaitan dengan lembaga keolahragaan secara umum.

## BAB IV

### METODOLOGI

#### Variabel dan Desain Penelitian

##### 1. Variabel Penelitian

Variabel merupakan indikator terpenting yang menentukan keberhasilan penelitian. Berdasarkan topik penelitian yang akan dibahas maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi, perilaku kepemimpinan dan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

Ada dua jenis variabel utama dalam penelitian ini yaitu variabel terikat (dependent variabel) dan variabel bebas (independent variabel).

##### a. Variabel terikat (Dependent variable)

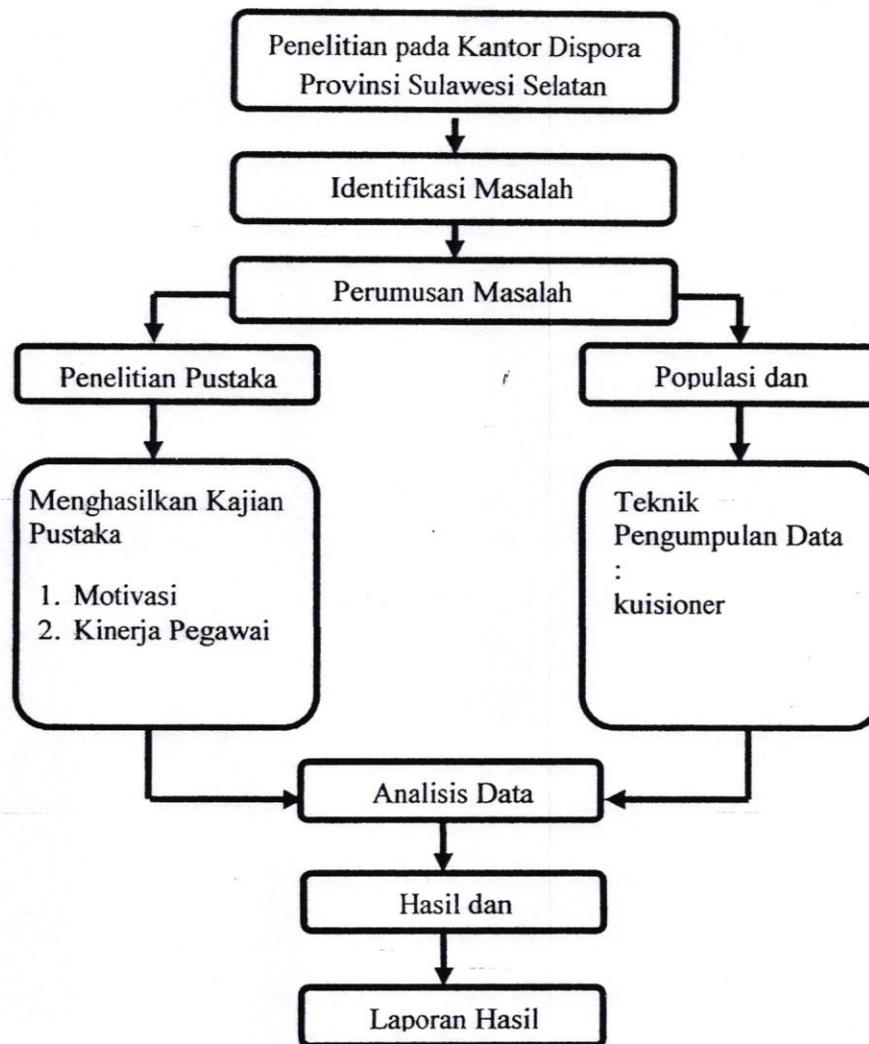
Variabel terikat merupakan variabel yang perubahan dan pergerakannya tergantung pada perubahan atau pergerakan variabel. kinerja pegawai.

##### b. Variabel bebas (Independent variable)

Variabel bebas adalah variabel yang diduga menjadi penyebab perubahan atau pergerakan variabel terkait. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi.

##### 2. Desain Penelitian

Desain penelitian memberikan gambaran tentang prosedur untuk mendapatkan informasi atau data yang diperlukan untuk memperoleh bukti-bukti empiris dalam menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini, hal pertama yang dilakukan adalah menentukan masalah yang berperan untuk mengarahkan kegiatan penelitian. Kedua, Penentuan populasi dan sampel penelitian. Ketiga, Penentuan metode dan teknik pengumpulan data. Keempat, Penentuan cara mengolah dan menganalisis data untuk menghasilkan kesimpulan penelitian. Untuk lebih jelasnya desain penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 4.1. Desain Penelitian**

## II. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

### 1) Defenisi Operasional

- a) Motivasi (X1) Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan dalam hal ini merupakan kebutuhan pegawai, meliputi: Dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas, rasa tanggung jawab.
- b) Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan merupakan peningkatkan kinerja pegawai yang baik meliputi: Kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, prakarsa, kepemimpinan.

### 2) Pengukuran Variabel Penelitian

Pengukuran variabel penelitian yang digunakan adalah Skala Likert yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial melalui

metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden pada pegawai kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan Skala Likert, Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif.

Adapun pemberian skor pada beberapa kategori jawaban dalam skala likert, yaitu:

**Tabel 4.1: Pemberian Skor Jawaban Responden**

No.	Jawaban responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Riduwan & Akdon (2010:268)*

Berdasarkan skor pada kategori jawaban dalam skala likert tersebut maka dalam penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa pernyataan untuk mengetahui respon pegawai mengenai Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan terhadap sampel yang berjumlah 30 orang. Namun dalam pengaplikasiannya, peneliti menggunakan Skala Likert pada setiap pernyataan yang diajukan, agar diperoleh hasil yang lebih akurat.

### C. Jenis dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dalam konteks administrasi publik yaitu kinerja pegawai dalam konteks realisasi program. Dan penelitian ini akan dilaksanakan pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

Jenis data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Menurut Noekanto (2005) data primer diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan teknik wawancara (interview guide) dan pengamatan (observasi), sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari pengkajian bahan pustaka berupa buku-buku, peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dengan menggunakan teknik dokumentasi serta data Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.

## D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan di dalam penelitian ini sebagai berikut:

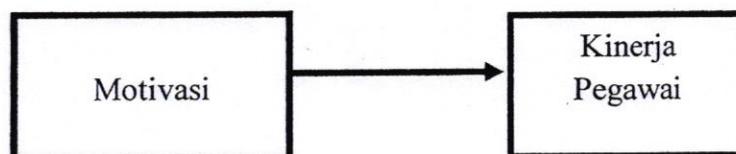
1. Teknik wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan responden atau informan dengan menggunakan pedoman wawancara;
2. Teknik observasi, merupakan teknik pengumpulan dengan cara melakukan pengamatan terhadap data di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan;
3. Teknik dokumentasi, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mencatat data secara langsung dari dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

## E. Kerangka Pikir

Kerangka pikir pada dasarnya berisi tentang variabel yang diteliti yang menunjukkan pengaruh, hubungan, atau perbedaan antar variabel. Kerangka pikir dibuat untuk menjelaskan variabel-variabel mana yang berkedudukan sebagai variabel eksogen dan variabel endogen, dengan preposisi berdasarkan tinjauan teoritik dan empirik akan jelas terkandung dalam masing-masing hipotesis dan bagaimana hubungan pengaruh antar variabel.

Penelitian ini adalah motivasi terhadap kinerja pegawai. Variabel independen yaitu Motivasi. Sedangkan, variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Motivasi menggunakan indikator, yaitu: Dorongan mencapai tujuan, Semangat kerja, Inisiatif dan Kreatifitas, Rasa Tanggung Jawab. hubungan antar pegawai, dimana merupakan pengaruh terhadap kinerja pegawai (syahyuti, 2010). Sedangkan, kinerja pegawai indikatornya yaitu: Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung jawab, Ketaatan, Kejujuran, Prakarsa, Kepemimpinan (Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999).

Dengan model gambar sebagai berikut :



Gambar 4.2 Kerangka Pikir

## **F. Uji Instrumen**

Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk mencari data yang berhubungan dengan penelitian ini, dengan menggunakan Uji instrumen sebagai berikut:

### **1. Uji Validitas**

Suatu pengukuran mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut dapat menjalankan fungsi ukurannya dan memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Menurut Sugiyono (2004:143) pengujian seluruh butir instrumen dalam setiap variabel dapat dilakukan dengan mencari daya pembeda skor tiap item dari kelompok yang memberi jawaban tinggi dan jawaban rendah, sesuai dengan jumlah responden yang ada, dalam penelitian ini jumlah responden adalah 68 orang.

### **2. Uji Reliabilitas**

Menurut Azwar (1992:54), uji reliabilitas adalah sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah.

Reliabilitas menyangkut akurasi, konsistensi dan stabilitas alat ukur/pertanyaan yang digunakan konsisten atau tidak. Uji reliabilitas dilakukan pada butir butir pertanyaan yang telah memiliki validitas. Uji reliabilitas ini menggunakan Teknik *Alpha Cronbach*. Jika nilai  $\alpha > 0,6$  artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*).

## **G. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

### **a) Analisis Deskriptif**

Suatu cara menggambarkan persoalan yang berdasarkan data yang dimiliki yakni dengan cara menata data tersebut sedemikian rupa sehingga dengan mudah dapat dipahami tentang karakteristik data, dijelaskan dan berguna untuk keperluan selanjutnya. Jadi dalam hal ini terdapat aktivitas atau proses pengumpulan data, dan pengolahan data berdasarkan tujuan. Sugiyono (2007)

## b) Analisis Statistik Differensial

Dalam analisis ini penulis menggunakan metode analisis "Regresi Berganda" untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* (Y) dan Motivasi dan perilaku kepemimpinan sebagai variabel *independent* (X). Untuk mengetahui bentuk hubungan variabel yang diteliti yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) digunakan rumus Sugiyono (2007):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja
a	=	Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub>	=	Koefisien Regresi variabel
X <sub>1</sub>	=	Motivasi
X <sub>2</sub>	=	Perilaku Kepemimpinan

Menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, menggunakan regresi berganda, dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

## 1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus terpenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linearitas. (Ghozali,2005:92).

- Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai resedual yang terdistribusi normal.
- Uji Multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda.
- Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari resedual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homokedastisitas.

## 1. Uji Hipotesis

### a) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengukur signifikan pengaruh dari keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 5%. Hasil nilai F hitung lebih besar dari nilai t tabel, berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini berarti bahwa keseluruhan variabel bebas secara signifikan mempengaruhi variabel terikat. Dalam pendugaan secara simultan dipergunakan uji F yang analisisnya menggunakan tabel *Analysis of Variance*.

### b) Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengukur signifikan pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Caranya dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan signifikansi 5%, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang sangat signifikan pada variabel terikat. Sugiyono (2009:172).

### c) Koefisien Determinasi

*Adjusted R square* adalah *R square* yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari *R square* dari angka ini bisa memiliki harga negatif, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R<sup>2</sup>* sebagai koefisien determinasi. Jika  $R^2$  diperoleh mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika ( $R^2$ ) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. (Sugiyono 2009:25).

**Tabel. 4.2: Pedoman Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi**

Interval	Tingkat Hubungan
0,80-1,000	Sangat Tinggi (Sangat Baik)
0,60-0,799	Tinggi (Baik)
0,40 - 0,599	Sedang (Cukup)
0,20 - 0,399	Rendah (Kurang)
0,00 - 0,199	Sangat Rendah (Jelek)

Number : Guilford 1956: hal: 1:45

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Analisis Deskriptif

Tabel 5.1 Deskriptif

Variabel	N	Sum	Mean	STDV	Range	Min	Max
Motivasi	30	1083	36.10	5.095	19	25	45
Kinerja Pegawai	30	2151	71.70	8.069	34	51	85

Sumber: Olahan SPSS 2016

- 1) Data Motivasi diperoleh nilai rata-rata 36.10, jumlah keseluruhan 1083, Standar Deviasi 5.095, Minimum 25, Maksimum 45 dan rentang 19.
- 2) Data Kinerja Pegawai diperoleh nilai rata-rata 71.70, jumlah keseluruhan, Standar deviasi 8.069, Nilai minimum 51, Maksimum 85 dan rentang 34

##### 2. Uji Asumsi Klasik

###### a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial). Dengan kata lain, uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah data empirik yang didapatkan dari lapangan itu sesuai dengan distribusi teoritik tertentu.

Tabel 5.2 Hasil Uji Normalitas

Variabel	KS-Z	Signifikan	$\alpha$
Motivasi	0,773	0,588	0,05
Kinerja Pegawai	1,102	0,176	0,05

Sumber : Data Olahan SPSS tahun 2016

Berdasarkan tabel 5.2 dengan melakukan uji asumsi kolmogorov-smirnov test di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Data motivasi diperoleh nilai KS-Z 0,773 dengan tingkat signifikan 0,588 lebih besar dari pada 0,05. Berarti motivasi berdistribusi normal.

2. Data kinerja diperoleh nilai KS-Z 1,102 dengan tingkat signifikan 0,176 lebih besar daripada 0,05. Berarti kinerja pegawai berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 5.3 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	Collinearity statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi	1.000	1.000

Sumber: Hasil olah data, 2016

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan nilai VIF variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai tolerance semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 % dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual, dari satu pengamatan yang lain, jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

- Tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
- Terjadi heteroskedastisitas, jika t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05.

d. Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5.4 Heteroskedastisitas**

Model	t	Sig.
(Constant)	1.731	.095
X	-.759	.454

Sumber: Hasil olah data, 2016

Berdasarkan hasil output diatas nilai t hitung yaitu -759 lebih kecil dari pada t tabel yaitu 2.045, sedangkan nilai signifikansi 0.454 lebih besar 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

e. Regresi Berganda

Berikut adalah perhitungan berdasarkan SPSS 16 for windows yaitu sebagai berikut :

**Tabel 5.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients (B)
Constant	20.914
X1	1.407

Sumber: Hasil olah data, 2016

Berdasarkan tabel 5.5, dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut :

$$Y = 20.914 + 1.407 X$$

Analisis regresi pada tabel 5.5 dapat dijelaskan bahwa Nilai konstan sebesar 20.914 diartikan bahwa nilai kinerja pegawai sebelum dipengaruhi faktor Motivasi adalah positif atau apabila Motivasi tidak ada atau sama dengan nol maka kinerja pegawai sebesar 20.914 satuan. Setiap kenaikan satu satuan motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai 1.407 satuan.

3. Uji Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Dalam pendugaan secara simultan dipergunakan uji F yang analisisnya menggunakan tabel *Analysis of Variance* dengan nilai distribusi F yang digunakan adalah 5%. apabila dari hasil pemrosesan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 5.6 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

F	Sig
104.633	0.000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2016

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_1$

Dari tabel 3.1 diperoleh nilai probabilitas (sig.) = 0.000 yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai distribusi F dengan nilai  $0.000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar

104,633 yang menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan nilai  $F_{hitung}$  104.633 dan  $F_{tabel}$  4.19. . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  ditolak, yang berarti secara bersama-sama (simultan) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**b) Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 5.7 Uji parsial (Uji t)**

T	Sig
10.229	0.000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2016

Cara yang digunakan untuk mengukur signifikan pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat adalah dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan t-tabel, Jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dengan signifikansi 5%, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang sangat signifikan pada variabel terikat. Analisis uji t dapat dilihat dari tabel "Coefficients" yang terdapat pada tabel 5.6.

Pada kolom *Coefficients* pada tabel 5.6, nilai signifikansi motivasi (X) adalah 0.000. Nilai ini menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 dengan nilai  $0,000 > 0,05$  dan Variabel  $X_1$  memiliki  $t_{hitung}$  yakni 10.229 dengan  $t_{tabel} = 2.045$ , jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti berpengaruh signifikan. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial.

**c) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Bertujuan untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, jika persentase variasi nilai variabel dependen dengan nilai determinasi adalah antara 0 dan 1. Jika  $R^2$  diperoleh mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika ( $R^2$ ) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk analisisnya dengan menggunakan output SPSS dapat dilihat pada tabel.15 berikut :

**Tabel 5.8 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square
1	.888	.789

Sumber: Hasil olah data, 2016

Berdasarkan tabel 5.7 variabel motivasi (X) memiliki koefisien korelasi (hubungan) atau nilai R sebesar 0,888 atau 88.8% terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan motivasi (X) terhadap kinerja pegawai adalah 88.8% dimana nilai koefisien korelasi berada pada interval 0,80 - 1,000 yang artinya memiliki interpretasi yang sangat kuat.

Sedangkan untuk koefisien determinasi atau R Square diperoleh nilai sebesar 0,789 yang artinya pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja pegawai sebesar 78.9% . angka tersebut berada pada interpretasi 0,60 - 0,799 berarti memiliki pengaruh yang kuat, sedangkan 21.1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

## II. PEMBAHASAN

### 1. Motivasi

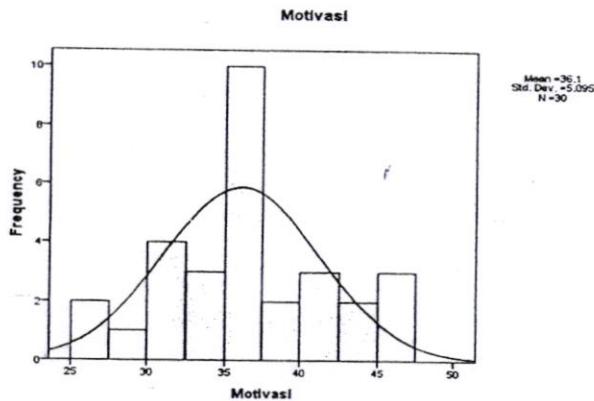
Dalam pembahasan ini berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi memberikan nilai setuju yang sangat signifikan seperti terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.9 Frekuensi Motivasi**

variabel	Tanggapan	Frekuensi	Persen
Motivasi	Cukup Setuju	7	23.3
	Sangat Setuju	6	20.0
	Setuju	17	56.7
	Total	30	100.0

Sumber :Data Olahan SPSS tahun 2016

Berdasarkan hasil output diatas diketahui variabel motivasi memiliki tanggapan responden setuju sebanyak 17 orang (56.7%), Sangat setuju sebanyak 6 orang (20.0%) dan Cukup setuju sebanyak 7 orang (23.3%). Dengan demikian pegawai memiliki motivasi tinggi dalam bekerja.



**Gambar 5.1 Grafik Motivasi**

*Sumber :Data Olahan SPSS tahun 2016*

Berdasarkan garafik diatas diketahui Mean / nilai rata-rata variabel motivasi 36.1, sedangkan Std Deviasinya sebesar 5.095 berdasarkan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 30 responden

**Kinerja pegawai**

Dalam pembahasan ini berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi memberikan nilai setuju yang sangat signifikan seperti terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.10 Frekuensi Kinerja**

variabel	Tanggapan	Frekuensi	Persen
Kinerja Pegawai	Cukup Setuju	1	3.3
	Sangat Setuju	7	23.3
	Setuju	22	73.3
	Total	30	100.0

*Sumber :Data Olahan SPSS tahun 2016*

Berdasarkan tabel diatas diketahui kinerja pegawai memiliki tanggapan cukup setuju 1 orang (3.3%), Sangat setuju 7 orang (23.3%), dan tanggapan mengenai Setuju 22 orang (73.3%).

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan dapat disimpulkan :

1. Motivasi terhadap kinerja pegawai tinggi terhadap pelaksanaan program-program yang telah dilaksanakan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan memiliki kinerja yang tinggi dilihat dari program-program yang terealisasi dengan baik.

#### **B. Saran**

1. Diharapkan penerapan motivasi terhadap pegawai lebih ditingkatkan agar terjalin hubungan yang harmonis dan meningkatkan semangat pegawai dalam mencapai tujuan yang diharapkan dapat berjalan dengan harmonis dan bekerja lebih efektif.
2. Demi meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Selatan, maka perlu juga suatu peningkatan frekuensi dalam penerapan motivasi yang baik secara terus menerus, karena motivasi yang efektif tidak dapat dibangun sekali saja kemudian diabaikan dilain waktu, tetapi harus ditingkatkan secara terus menerus.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2009. Manajemen SDM buku 1. Jakarta : Indeks
- Guilford, J.P (1956 P.145) fundamental Statistics in Psychologi and education. New York Mc Graw hill.
- Gomes, Faustino Cardoso, Dr. 2003. MSDM. Yogyakarta : Andi
- Gomes, Faustino Cardoso, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi Offset, Jakarta, Tahun 2000, Halaman 162.
- Handoko, Hani, Manajemen Personaliala Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta, Halaman 69.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Penerbit PT, Remaja Rosdakarya, Bandung, Tahun 2000 Halaman 164.
- Mangkunegara, A.Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu, Op-cit, Halaman 107.
- Nawawi, H. Hadari, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta, Tahun 1997, Halaman 89.
- Ruky. , Ahmad. 2002. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Silagian, Sondang. 2002. Manajemen SDM. Jakarta : Bumi Aksara.
- N.P. Hasibuan. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Syahyuti (2007) motivasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi : Galiah. Indonesia. Jakarta
- Silmanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kerja. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Suwatno dan Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis* Penerbit Alfabeta, Bandung
- Veithzal, Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek,. Jakarta Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Cetakan Kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2012. Manajemen kinerja. Rajawali Pers. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2005
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS.