

**“Analisis Kinerja Pegawai dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di
Kementerian Energi Sumber Daya Mineral (Studi Kasus di Direktorat Jenderal Minyak
dan Gas Bumi)”**

Oleh :

NurAssyifa, Dra. Susi Sulandari, M. Si, Dra. DewiRostyaningsih, M. Si

Jurusan Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan IlmuPolitik

Universitas Diponegoro

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 12693

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email fisip@undip.ac.id

Email: nurassyifa_siva@yahoo.com

Abstract

Humans have an important role in any activity / work in an organization or institution, as humans become planners, perpetrators and determining its form objectives of the organization / agency. The purpose is not possible without the active role of employees even though the means owned by institution are adequate. . In an organization or agency human resources (HR) employee is one factor to improve productivity performance of an organization or agency. Therefore, the necessary human resources that have high professionalism and competence as it can support the improvement of the performance of employees in an organization or institution.

This study uses a quantitative analytical approach. Until that is used in this study were 82 respondents who are employees of the Directorate General of Oil and Gas. The analysis used is the correlation coefficient .

From the results of this study demonstrate the performance of the Directorate General of Oil and Gas classified in the category quite well that is equal to 73.8%. The magnitude of the relationship between motivation (X1) with employee performance (Y) is equal to 27.66%. Then the work discipline (X2) with employee performance (Y) is equal to 29.59%. Then between motivation (X1) and discipline (X2) affect employee performance (Y) simultaneously by 63.04%. These results indicate a significant relationship between motivation and discipline of work with employee performance.

Keywords: Employee Performance, Motivation, Work Discipline

A. Latar Belakang

Peranan manusia dalam kehidupan organisasi didasarkan pada kenyataan bahwa manusia bukan saja memiliki berbagai cara dan kemampuan. Oleh karena itu, manusia mempunyai harkat dan martabat yang bukan saja harus dilakui, akan tetapi harus dihargai dan bahkan dijunjung tinggi. Dengan demikian faktor manusia di dalam organisasi menjadi faktor yang benar-benar mampu memainkan peranan dominan dan bahkan menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan/pekerjaan di suatu organisasi atau instansi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi/instansi. Tujuan tidak akan mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawainya meskipun sarana yang dimiliki oleh instansi sudah memadai. Sarana dan prasarana yang canggih dan lengkap sekalipun yang dimiliki suatu instansi atau lembaga ini tidak ada manfaatnya bagi instansi atau lembaga tersebut jika tidak ada peran aktif dari pegawainya yang tidak diikutsertakan.

Pada perkembangannya, semakin banyak tantangan-tantangan baru yang begitu kompleks sehingga sudah menjadi suatu keharusan bahwa betapa pentingnya

memiliki kemampuan atau sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itu perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan, pengetahuan serta keterampilan Sumber Daya Manusia. Dalam suatu organisasi atau instansi kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktifitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai profesionalisme dan kompetensi yang tinggi karena dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai di suatu organisasi atau instansi.

Suatu kinerja individu pegawai dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu pegawai sendiri dipengaruhi oleh kepuasan kerja serta motivasi kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan ini adakalanya berupa hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan menjadi yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Adapun permasalahan yang terdapat pada Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi yaitu, jaranganya pegawai mendapatkan bonus atas pekerjaan yang telah dilakukan, belum terciptanya hubungan atau komunikasi yang baik antara rekan kerja dalam melaksanakan tugas maupun menyelesaikan masalah yang terjadi dilingkungan kantor serta ketaatan pegawai dalam berangkat kerja.

B. Tujuan

1. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya hubungan motivasi pegawai dengan kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi.

C. Teori

C.1 Teori Administrasi Publik

Dimock & Dimock (1991:20) mengatakan bahwa suatu ilmu yang

mempelajari apa yang dikehendaki rakyat melalui pemerintah, dan cara mereka memperolehnya. Administrasi juga mementingkan aspek-aspek konkrit dari metode-metode dan prosedur-prosedur manajemen. Menurut Prajudi Atmosudirdjo (1982:39-40), administrasi merupakan suatu fenomena sosial, suatu perwujudan tertentu di dalam masyarakat modern. Eksistensi daripada administrasi ini berkaitan dengan organisasi, artinya administrasi itu terdapat di dalam suatu organisasi.

Teori administrasi publik merupakan serangkaian usaha untuk melakukan konseptualisasi usaha untuk memperbaiki hal-hal yang dikerjakan oleh administrasi publik dan dengan cara apa aparatur pemerintah menyusun dan mengkoordinasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan ditentukan. teori administrasi juga menjelaskan upaya-upaya untuk mendefinisikan fungsi universal para pemimpin atau aparatur negara serta asas-asas yang menyusun praktik kepemimpinan yang baik.

C.2 Kinerja

Kinerja adalah hasil yang telah dicapai dari apa yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau *performance*, yaitu hasil kerja

selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A. Prabu Mangkunegara, 2000:67).

Kinerja memiliki banyak dimensi yang masing-masing mempunyai arti penting. Dimensi yang satu tidak lebih penting dari dimensi yang lainnya. Maka dalam proses pengukuran kinerja sebaiknya semua dimensi diukur dan diberlakukan sama. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan dalam memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja, adapun beberapa Indikator kinerja menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 225) adalah:

1. Kemampuan (*capability*) adalah kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
2. Prakarsa inisiatif (*initiative*) yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

3. Ketepatan waktu (*time accuracy*) Adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
4. Kualitas hasil kerja (*quality of work*) adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
5. Komunikasi (*communication*) Adalah adanya interaksi satu sama lain untuk mendukung aktifitas kerja yang sedang dijalani.

C.3 Motivasi

Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (Lutahn; 1995:63). Sedangkan menurut Kartono (1994:147), mengemukakan bahwa motivasi adalah sebab, alasan dasar, pemikiran dasar, dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia.

Berdasarkan uraian tentang motivasi maka dapat diartikan secara umum bahwa motivasi merupakan suatu kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang untuk berprestasi, mendapatkan penghargaan, lebih bertanggung jawab

kepada pekerjaan, mendapatkan kesempatan untuk maju, dan berkomitmen kepada pekerjaan itu sendiri. Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (intristik) dan faktor yang berasal dari luar diri seseorang (ekstrinsik) yang nantinya akan mempengaruhi kinerja seseorang. Sehingga untuk mengetahui tingkat motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat diikuti dengan :

1. Prestasi
2. Penghargaan
3. Tanggung jawab
4. Kesempatan untuk maju
5. Pekerjaan itu sendiri

C.4 Disiplin

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Mangkunegara, 2001:87). Adapun arti kesadaran adalah seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan,2001:212).

Disiplin kerja menurut Muliando (2006: 171) dapat didefinisikan sebagai

norma, etika, dan kebiasaan yang berlaku umum serta tata cara bertingkah laku dalam suasana dan dalam hubungannya dengan pekerjaan. Dan bisa diartikan juga sebagai peraturan dengan tata tertib kerja yang harus dipatuhi.

Disiplin kerja sering kali dilihat dimana seorang pegawai bisa datang ke kantor dan pulang dari kantor tepat waktu. Selain itu, disiplin kerja pegawai juga dapat dilihat dari setiap kepatuhan pegawai untuk taat dan tunduk pada peraturan yang berlaku. Namun seringkali, pegawai lalai dan melanggar peraturan disiplin kerja tersebut. Berbagai pendapat para ahli juga dapat disimpulkan bahwa dalam indikator kedisiplinan kerja terjadi persepsi yang sama antara pendapat para ahli. Sehingga indikator yang dipakai dalam penelitian ini dan sesuai dengan persepsi yang sama pada ahli diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan

Ketaatan merupakan sikap untuk tunduk terhadap berbagai peraturan yang digunakan dalam perusahaan baik tertulis dan tidak tertulis.

2. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan kualitas sikap disiplin seseorang dalam kurun waktu tertentu

D. Metode

D.1 Metode penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu tipe penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Yaitu dengan menguji hubungan antara variable hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya.

D.2 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi dengan jumlah 82 orang.

D.3 Sampel

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*, dimana sampel diambil secaraacak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

D.4 Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian antara lain:

1. Kuesioner yaitu daftar pertanyaan tertulis yang dibuat oleh peneliti dan diberikan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada pegawai yang diambil sebagai sampel.
2. Wawancara merupakan metode pengambilan data dengan cara menanyakan secara langsung dan

bertatap muka dengan responden atau informan.

2. Observasi merupakan Pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dan terjadi di lapangan

F. Pembahasan

Hubungan Motivasi dengan Kinerja

		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Kendall's tau_b	Disiplin Kerja	1.000	.544**
	Correlation Coefficient		.000
	Sig. (2-tailed)		
	N	82	82
Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai	.544**	1.000
	Correlation Coefficient	.000	
	Sig. (2-tailed)		
	N	82	82

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai. Nilai korelasi rank Kendall antara Motivasi terhadap kinerja dapat dilihat dari tabel 3.33, diperoleh angka korelasi sebesar 0.526 yang menunjukkan tingkat hubungan yang dimiliki oleh motivasi dengan kinerja pegawai positif .

Dari tabel 3.32 dapat dilihat adanya

hubungan yang positif dan sangat signifikan antara motivasi terhadap kinerja, karena apabila motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat juga. Hubungan motivasi yang dipengaruhi oleh adanya dorongan motivasi, peningkatan dalam kerja, keinginan mendapatkan penghargaan setelah penyelesaian pekerjaan, frekuensi mendapatkan bonus, pelaksanaan tanggung jawab kerja, kesesuaian pekerjaan dengan tupoksi, kesempatan mencoba pekerjaan baru dan untuk maju yang cukup baik dapat menunjang kinerja pegawai. Serta didukung juga oleh frekuensi mendapatkan penghargaan dan loyalitas terhadap pekerjaan yang baik terhadap kinerja pegawai yang diharapkan oleh instansi.

$$Z = \frac{0,526}{\sqrt{\frac{2(2.82+5)}{9.82(82-1)}}$$

$$Z = \frac{0,526}{\sqrt{\frac{338}{59.778}}}$$

$$Z = \frac{0,526}{0,075}$$

$$Z = 7,01$$

Dari hasil perhitungan didapat nilai Z hitung besar, kemudian dikonsultasikan dengan harga Z tabel pada taraf signifikan 5% maka diperoleh $7,01 > 1,96$ yang berarti signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diuji mempunyai hubungan yang signifikan, artinya hipotesis yang menyatakan hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai ada kecenderungan dapat diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai digunakan rumus koefisien determinasi, yaitu :

$$\begin{aligned} K_{DXY} &= (r_{xy})^2 \cdot 100\% \\ &= (0,526)^2 \cdot 100\% \\ &= 0,276676 \cdot 100\% \\ &= 27,66\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya hubungan antara motivasi (X1) dan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 27,66%, dan sisanya sebesar 72,34% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti prestasi kerja, tanggung jawab, kesempatan untuk maju dan lain-lain.

Hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja

		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Kendall's tau_b	Disiplin Kerja	1.000	.544**
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)		.000
N		82	82
Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja	.544**	1.000
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.000	
N		82	82

Dalam analisis ini menggunakan perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS sehingga dihasilkan $T_{X1.Y} = 0,544$ artinya bahwa menunjukkan adanya hubungan yang dimiliki oleh motivasi dengan kinerja pegawai positif.

Diliat dari tabel 3.35 adanya hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja, karena apabila disiplin meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat juga. Hubungan disiplin kerja yang dipengaruhi oleh ketaatan dalam berangkat kerja, kemampuan menerima aturan, pemahaman aturan, frekuensi terlambat dan pelanggaran jam kerja yang cukup baik dapat menunjang

kinerja pegawai yang diharapkan oleh instansi.

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

$$Z = \frac{0,544}{\sqrt{\frac{2(2.82+5)}{9.82(82-1)}}}$$

$$Z = \frac{0,544}{\sqrt{\frac{339}{59.779}}}$$

$$Z = \frac{0,544}{0,075}$$

$$Z = 7,25$$

Dari hasil perhitungan didapat nilai Z hitung besar, kemudian dikonsultasikan dengan harga Z tabel pada taraf signifikan 5% maka diperoleh $7,25 > 1,96$ yang berarti signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang yang diuji mempunyai hubungan yang signifikan, artinya hipotesis yang menyatakan hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai ada kecenderungan dapat diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya hubungan disiplin terhadap kinerja

pegawai digunakan rumus koefisien determinasi, yaitu :

$$\begin{aligned} K_{DXY} &= (\tau_{xy})^2 \cdot 100\% \\ &= (0,544)^2 \cdot 100\% \\ &= 0,295936 \cdot 100\% \\ &= 29,59\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya hubungan antara disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 29,59%, dan sisanya sebesar 70,59% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti prestasi kerja, ketaatan dan ketepatan waktu.

Dengan pengaruh sebesar 29,59%, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi memiliki hubungan dengan kinerja pegawai yang cukup baik. Maka dari itu seorang pegawai dapat memberikan cerminan tanggung jawab terhadap aturan-aturan yang berlaku di instansi.

Hasil Uji Konkordansi Kendall

N	3
Kendall's W ^a	.794
Chi-Square	192.988
Df	81
Asymp. Sig.	.000

Koefisien konkordansi Kendall digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai. Nilai W = 0,794, Untuk menguji signifikan koefisien konkordansi kendall (W) maka harga W tersebut selanjutnya dimasukkan kedalam rumus chi kuadrat, sehingga diperoleh hasil 192.988.

Nilai χ^2 kemudian dikonsultasikan dengan harga kritis χ^2 dengan df: 2. Pada taraf signifikan 5%. Pada taraf signifikan 5% dimana menunjukkan angka 0,000. Berdasarkan hasil konkordansi tersebut diketahui bahwa nilai χ^2 hitung > χ^2 tabel pada taraf signifikan 5% yaitu 192.988 > 0,000.

Berdasarkan hasil analisa data tersebut dapat disimpulkan bahwa antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) ada korelasi positif dan signifikan dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya hubungan antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) digunakan rumus :

$$KD = (W)^2 \cdot 100\%$$

$$KD = (0,794)^2 \cdot 100\%$$

$$KD = 0,630436 * 100\%$$

$$KD = 63,04\%$$

Nilai KD 63,04% berarti dari variabel kinerja dipengaruhi sebesar 63,04% dari variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2). Sedangkan sisanya 36,96% dipengaruhi oleh variabel lain selain motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) yaitu kemampuan pegawai, tujuan dari instansi, teladan pemimpin, balas jasa dan hubungan kemanusiaan.

G. Kesimpulan dan Saran

G.1 Kesimpulan

- a. Untuk mengetahui ada hubungan yang kuat antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi. Variabel motivasi yang

dikorelasikan dengan menggunakan rumus statistik Koefisien Korelasi = Rank Kendall dengan hasil 0,526 dan uji signifikansi. Dimana pada taraf uji signifikansi 5% diperoleh hasil Z hitung lebih besar daripada > harga Z tabel yaitu 7,01 1,96 yang berarti **signifikan**. Dengan demikian hipotesis dapat

diterima secara signifikan yang berarti apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan

- b. Untuk mengetahui ada hubungan yang kuat antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel disiplin dengan variabel kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi. Variabel disiplin yang dikorelasikan dengan menggunakan rumus statistik Koefisien Korelasi = Rank Kendall dengan hasil 0,544 dan uji signifikansi. Dimana pada taraf uji signifikansi 5% diperoleh hasil Z hitung lebih besar > daripada harga Z tabel yaitu 7,25 1,96 yang berarti **signifikan**. Dengan demikian hipotesis dapat diterima secara signifikan yang berarti apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan.
- c. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) digunakan rumus koefisien konkordasi kendall

(W) dengan uji signifikansi chi kuadrat (χ^2). Dan nilai χ^2 kemudian dikonsultasikan dengan harga kritis χ^2 dengan df: 2. Pada taraf signifikansi 5%. Pada taraf signifikansi 5% dimana menunjukkan angka 0,000. Berdasarkan hasil konkordansi tersebut diketahui bahwa nilai χ^2 hitung $> \chi^2$ tabel pada taraf signifikansi 5% yaitu $192.988 > 0,000$. Berdasarkan hasil analisa data tersebut dapat disimpulkan bahwa antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) ada korelasi **positif dan signifikan dengan demikian hipotesis dapat diterima**. Nilai $KD_{63,02\%}$ berarti dari variabel kinerja dipengaruhi sebesar 36,96% dari variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2). Sedangkan sisanya 36,96% dipengaruhi oleh variabel lain selain motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) yaitu kemampuan pegawai, tujuan dari instansi, teladan pemimpin, balas jasa dan hubungan kemanusiaan.

G.2 Saran

- a. Dalam hal meningkatkan motivasi pegawai agar pegawai lebih giat dalam

bekerja dengan mendorong pegawai untuk berprestasi agar dapat mencapai hasil yang baik dalam bekerja melalui pemberian bonus sehingga kinerjanya dapat ditingkatkan. Karena dengan adanya pemberian bonus terhadap pegawai akan memberikan dampak yang dapat membuat pegawai merasa dihargai dalam hal pekerjaan yang telah mereka kerjakan selama ini.

- b. Diperlukannya peningkatan disiplin kerja pegawai harus adanya rasa tanggungjawab terhadap aturan baik dalam pekerjaan maupun dalam waktu berangkat maupun pulang kerja, sehingga tidak melalaikan pekerjaan yang telah diberikan. Apabila pegawai melanggar aturan dan ketentuan waktu dalam bekerja, maka pegawai tersebut akan diberikan sanksi yang sesuai dengan kesalahan yang telah dilakukan. Agar pegawai tersebut tidak melakukan kesalahan dikemudian hari dan tidak akan mengganggu jalannya kredibilitas

dari instansi.

- c. Dengan memiliki motivasi yang tinggi dalam hal melakukan pekerjaan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap instansi dan pegawai juga memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam hal kedatangan dan pulang kerja serta dalam aturan baik tertulis maupun tidak, dengan begitu kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan. Karena dengan adanya dorongan motivasi dari diri pegawai akan menghasilkan pekerjaan yang diinginkan dengan waktu yang diharapkan oleh pemimpin atau instansi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga dapat memberikan penilaian dalam kinerja pegawai itu sendiri.

Daftar Pustaka

CholidNarbuko, H. Abu Achmad. 2007. *Meteodelogi Penelitian*. Jakarta .Penerbit Bumi Aksara.

Hadari Nawawi. 2006. *Evaluasidan Manajemen Kinerja dilingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta. Penerbit Gajah Maga University Press.

Ike Janita Dewi. 2006. *Maksimum MotivasiKonsep dan Implikasi*

Memotivasi Karyawan.
Yogyakarta.Penerbit Santusta.

John Soeprihanto, MIM. 2009.
Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta. Penerbit BPFE Yogyakarta.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu DR,
2005. *Evaluasi Kinerja SDM.*
Bandung. Penerbit Refika Aditama.

Prijodarminto, Soegeng. 1994. *Disiplin Kiat Menuju Sukses.* Jakarta: Pradnya Paramita.

SaifuddinAzwar, MA. 2005. *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.

Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya.* Jakarta : Rineka Cipta.

Simanjuntak. Payaman J. 2005. *Manajemen dan evaluasi kerja.* Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.

Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi.1995. *Metode PenelitianSurvei.* Jakarta : LP3S.

Sudarmanto, SIP, Msi. *Kinerja danPengembangan Kompetensi SDM.*Pustaka Pelajar.

Sugiyono.2009. *Metode Penelitia Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: CV. Alfabeta.

Sulaiman, Wahid. 2004. Analisis Regresi Menggunakan SPSS Contoh Kasus dan Pemecahannya. Yogyakarta. Andi.

Surya Dharma MPA. 2001. *Manajemen Kinerja Falsafah Teoridan Teori Penerapannya*.

Syafiie, Inu Kencana. 2006. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta. Penerbit Rineka Cipta.

Timpe. A. Dale, 2000. *Kinerja*. Jakarta :Exelmedia Komputindo.

Wirawan. *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. 2009. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.

Yulius, Oscar. 2010. *IT Kreatif SPSS 18*. Jakarta. Panser Pustaka.

Zainun, Buchari, Pfro, Dr, 1990. *Manajemen dan motivasi*, Jakarta :Balai Aksara.

<http://miqas.esdm.go.id/>

SUMBER LAIN

UU No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1999 Tentang *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS*

INTRUKSI Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 Tentang *Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*

<http://eprints.uny.ac.id/9030/3/BAB%20%20-08404244009.pdf> (diunduh 21-maret-2014, pukul 14:44 WIB)

<http://jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/13108171175.pdf> (diunduh 10 April 2014, pukul 20:30 WIB)