

ANALISIS STATUS KEPEGAWAIAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LANTO DG. PASEWANG DI KABUPATEN JENEPONTO

Sri Mulya¹, Andi Syarifuddin², Sutardjo Tui³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

ABSTRACT

This research aims : (1) to find out the effect of employment status on employee performance, (2) to find out the differences of motivation before and after becoming a civil servant (PNS) and (3) to know that differences in motivation before and after becoming a civil servant (PNS) affect the employees performance at Lanto Dg. Pasewang hospital in Jeneponto district. This research was conducted at Lanto Dg. Pasewang hospital, Jeneponto district with a population and sample of 64 people based on inclusion criteria. The data analysis technique used in this research was the Wilcoxon non parametric test. The result of this research showed that employment status has a significant effect on employee performance. There are differences of motivation before and after becoming civil servants. Motivation also has a significant effect on employee performance at Lanto Dg. Pasewang hospital, Jeneponto district.

Keywords: Employment Status¹, Motivation², Performance³.

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih menjadi cita-cita banyak orang. Hal ini nampak disetiap penerimaan Pegawai Negeri, maka jumlah pendaftar akan membludak. Disamping status kepegawaian sebagai pegawai negeri masih menjadi fokus peminatan, menjadi pegawai negeri juga masih menjadi harapan para orang tua dengan asumsi bahwa jika telah menjadi pegawai negeri, maka kehidupan telah terjamin hingga hari tua.

Manusia mempunyai kebutuhan dasar yang harus dipenuhi, demikian menurut Maslow dalam Mc. Leod² (2017), sehingga manusia harus mempunyai penghasilan melalui bekerja.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah angkatan kerja hingga bulan Februari tahun 2019 berjumlah 136, 18 juta orang, yang bekerja sebesar 129,36 juta orang yang bekerja sebagai PNS, Non PNS atau pegawai swasta dan sebagai pekerja informal, dan jumlah pengangguran terbuka sekitar 6,82 juta orang.

Peraturan Pemerintah, PP No. 48 Tahun 2005, yang diterbitkan di era Presiden Bambang Yudhoyono memberi harapan bagi para tenaga honorer untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, terutama para tenaga guru, tenaga kesehatan, tenaga penyuluh

pertanian dan tenaga teknis lain yang dibutuhkan oleh pemerintah. Hal ini membuat Rumah Sakit Umum Daerah Lanto Dg. Pasewang menjadi salah satu alternatif untuk bekerja sebagai tenaga honorer dengan harapan bahwa kelak akan diangkat menjadi PNS dan saat ini jumlah pegawai yang bekerja di tempat ini berjumlah lebih dari 1000 orang.

Jumlah pegawai honorer di RSUD Lanto Dg. Pasewang yang sangat besar dan adanya asumsi bahwa pegawai honorer mempunyai kinerja yang lebih baik dibanding pegawai tetap, serta penelitian-penelitian tentang perbedaan motivasi dan kinerja dikalangan pegawai dengan status kepegawaian yang berbeda menjadi inspirasi bagi penelitian ini.

Selain itu, masih kurangnya penelitian yang mengkhususkan penelitian tentang kinerja pegawai berdasarkan status kepegawaian terutama PNS dan motivasinya, sehingga kemudian topik ini dipilih untuk menjadi fokus penelitian.

Rumusan masalah: 1) Apakah status kepegawaian berpengaruh terhadap kinerja pegawai? 2) Apakah motivasi mempengaruhi kinerja Pegawai? 3) Apakah motivasi sebelum dan setelah menjadi PNS mempengaruhi kinerja pegawai? dan 4) Apakah status kepegawaian dan motivasi secara bersama-sama atau parsial mempengaruhi kinerja

pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Lanto Dg, Pasewang kabupaten Jeneponto?

Tujuan penelitian: 1) Mengetahui pengaruh status kepegawaian terhadap kinerja pegawai, 2) Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, 3) Mengetahui pengaruh perubahan motivasi terhadap kinerja pegawai, dan 4) Mengetahui pengaruh status kepegawaian dan motivasi secara bersama-sama atau parsial mempengaruhi kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Lanto Dg, Pasewang Kabupaten Jeneponto.

TINJAUAN LITERATUR

Status kepegawaian adalah keadaan yang membedakan antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya dalam sebuah perusahaan atau organisasi (Hendrayana et al, 2017). Menurut Peraturan Dirjen Pajak PER-31/PJ/2012 membagi status kepegawaian dalam dua jenis, yaitu pegawai tetap, yang menurut UU No. 5 tahun 2014 terbagi atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan Pegawai Tidak tetap dalam hal ini yang dimaksud adalah pegawai honorer atau pegawai lepas.

Motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang baik yang disadari maupun yang tidak disadari untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu atau untuk mendapatkan kepuasan (KBBI, 2016).

Ada beberapa teori motivasi yang sering digunakan diantaranya yaitu: Teori *Hierarchy of Human Needs* yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, yang menyatakan bahwa Manusia mempunyai kebutuhan dasar yang terdiri atas 5 hal, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan untuk dihargai dan kebutuhan aktualisasi diri (Oanh, 2016; Mc. Leod, 2017).

Teori ERG yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer, yang menyatakan bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang terkait motivasi yang terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan *relatedness* dan kebutuhan *Growth* (Oanh, 2016).

Teori Dua Faktor (Teori *Hygiene*) yang dikemukakan oleh Frederick Irving Herzberg yang mengatakan bahwa manusia melakukan tindakan didasari oleh rasa puas atau tidak puas yang dipicu oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik (Mifta, 2005; Mu'tiah Sari, 2017).

Teori Kebutuhan dari David Mc. Cleland yang menyatakan bahwa manusia mempunyai kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi (Robbins & Judge, 2013).

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *job performance* yang artinya adalah pencapaian hasil kerja dari individu baik secara kuantitas ataupun kualitas dalam menjalankan fungsinya dan memenuhi tanggung jawab yang harus dilaksanakannya (Masram & Mu'ah, 2017) atau membandingkan pekerjaan yang mengikuti prosedur, formal dan sistematis sesuai urutan pekerjaan yang sesuai dengan rasio dengan pekerjaan lain (Sinambela, 2017) atau juga catatan hasil yang berkaitan dengan produktifitas dan efektifitas (Richard, 2003), dan mengukurnya melalui hasil produksi terhadap fungsi pekerjaan atau aktifitas tertentu dalam waktu tertentu (Benardin, 2001; Sedamaryanti, 2017) atau pelaksanaan indikator-indikator pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu (Hamali, 2018).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi (Bintoro & Daryanto, 2017). Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja dapat berupa kemampuan individu dalam hal kuantitas dan kualitas, usaha, minat atau bakat dan dukungan organisasi (Mathis & Jackson, 2008).

Penilaian kinerja didasari oleh kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian (Robbins, 2006; Bintoro & Daryanto, 2017). Bagi PNS, penilaian kinerja dikenal sebagai Sasaran Kerja Pegawai (SKP), dimana unsur yang terdapat didalamnya adalah unsur tugas pokok, tugas tambahan dan kreatifitas. Dikatakan PNS berkinerja sangat baik, bila mempunyai nilai SKP > dari 91, Baik antara 76 – 90, Cukup antara 61 – 75, kurang bila nila antara 51 – 60 dan buruk bila nilai < dari 50.

Beberapa penelitian telah dilakukan terutama melihat hubungan atau pengaruh antara status kepegawaian dan motivasi terhadap kinerja pegawai diantaranya dilakukan oleh Nugraha, dkk tahun 2017 untuk melihat hubungan pengaruh status kepegawaian dengan kinerja (Nugraha, Hakam, and Susilo, 2017).

Penelitian tentang kinerja antara pegawai *outsourcing*, dan pegawai tetap (Wahyuningtyas 2018), kemudian penelitian untuk melihat pengaruh status kepegawaian

dan insentif yang dihubungkan dengan kinerja (Maryami and Kusumasari, 2015). Penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang disebutkan diatas, bahwa status kepegawaian berpengaruh positif terhadap kinerja.

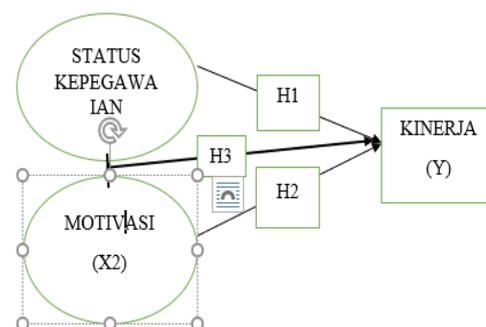
Pengaruh motivasi terhadap kinerja (Kiruja, 2018), dan pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja (Makki and Abid, 2017) adalah penelitian yang membahas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja, dan penelitian tersebut membuktikan bahwa motivasi, terutama intrinsik atau yang berasal dari dalam diri individu adalah motivasi yang dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan. Berdasarkan hal tersebut, didalam penelitian ini pun membahas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal yang dikemukakan diatas adalah persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu.

Status kepegawaian dalam penelitian ini dibatasi hanya pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Lanto Dg. Pasewang dan Non Pegawai Negeri Sipil yang berstatus sebagai tenaga honorer di RSUD Lanto Dg. Pasewang, yang mendapatkan Surat Keputusan sebagai Tenaga Honorer yang ditanda tangani oleh Direktur RSUD Lanto Dg. Pasewang. Sedangkan non PNS lain seperti *interensip* dan *outsourcing* tidak dimasukkan sebagai variabel penelitian, karena sistem pengupahan yang berbeda.

Menurut Maslow, manusia mempunyai kebutuhan dasar yang harus dipenuhi untuk melangsungkan kehidupan yang sekaligus menjadi motivasi seseorang dalam bekerja. Ada 5 hal yang mendorong manusia untuk memenuhi kebutuhannya, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan untuk dihargai, dan kebutuhan aktualisasi diri, yang dimasukkan bentuk kuisioner.

Berdasarkan teori diatas, maka kerangka konsep pada penelitian ini adalah

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Sumber: Sri Mulya (2019)

Rumusan hipotesis rumusan hipotesis rumusan hipotesis rumusan hipotesis rumusan hipotesis rumusan hipotesis:

- H₁ : Ada pengaruh status kepegawaian terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum daerah Lanto Dg. Pasewang kabupaten Jeneponto
- H₂ : Ada pengaruh motivasi dan perubahan motivasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit umum daerah Lanto Dg. Pasewang kabupaten Jeneponto
- H₃ : Ada pengaruh simultan dan parsial status kepegawaian dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Lanto Dg. Pasewang kabupaten Jeneponto.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah penelitian analitik kuantitatif dengan pendekatan Cross Sectional.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto dengan pengambilan data penelitian dilakukan pada bulan September dan Oktober tahun 2019.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder dimana data primer diambil dari responden yang dilakukan dengan menggunakan kuisioner berdasarkan teori Maslow dengan modifikasi peneliti. Data sekunder diambil dari bagian kepegawaian dan Humas Rumah Sakit Umum Daerah Lanto Dg. Pasewang Jeneponto.

Populasi penelitian adalah Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto dengan sampel menggunakan purposive sampling berdasarkan kriteria inklusi, yaitu telah bekerja sebagai PNS selama lebih dari setahun dan

sebelum diangkat sebagai PNS berstatus sebagai pegawai honorer selama lebih dari setahun di Rumah Sakit Umum Daerah Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto. Jumlah responden yang menjadi sampel penelitian ini yang sesuai dengan kriteria inklusi adalah 64 orang sehingga dilakukan pengambilan total sampling.

Teknik pengumpulan Data menggunakan kuisioner berdasarkan teori kebutuhan dari Maslow yang dimodifikasi oleh peneliti. Kuisioner terdiri dari dua bagian, yaitu bagian 1 Non PNS dan bagian 2 PNS dengan masing-masing memiliki 10 pertanyaan yang sama. Jawaban kuisioner menggunakan skala likert 1-5 (5:Sangat Setuju, 4:Setuju, 3:Kurang setuju, 2:Tidak Setuju dan 1:Sangat Tidak Setuju). Pengolahan data menggunakan SPSS 26.0.

Variabel penelitian terdiri atas variabel independen, yaitu status kepegawaian (X1) dan Motivasi (X2) serta variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berdasarkan karakteristik responden adalah jumlah responden sebanyak 64 orang dengan range usia antara 27–57 tahun dimana yang terbanyak adalah kelompok usia 37 – 46 tahun yaitu sebanyak 64,1%. Jenis kelamin wanita lebih banyak dibanding pria, yaitu 50 orang dari 64 responden atau sebesar 78.1%. Tingkat pendidikan strata 1 (S1) adalah kelompok yang terbanyak yaitu sebesar 33 orang atau sebesar 51,6%. Masa kerja yang tertinggi adalah 11–15 tahun sebanyak 38 orang atau sebesar 59,4%.

Hasil uji statistik untuk hipotesis penelitian menggunakan Uji Non parametrik Wilcoxon karena diuji pada satu kelompok yang sama dengan dua fase, sedangkan uji pengaruh status kepegawaian dan Motivasi secara bersama-sama atau partial terhadap kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Lanto Dg. Pasewang kabupaten Jeneponto menggunakan Uji F dan Uji T. dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Pengaruh Status Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kinerja Sesudah PNS - Kinerja Sebelum PNS	Negative Ranks	0 ^a	.00	.00
	Positive Ranks	36 ^b	18.50	666.00
	Ties	28 ^c		
	Total	64		

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Tabel 2. Signifikansi Pengaruh Status Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto

Test Statistics^b

	Kinerja Sesudah PNS - Kinerja Sebelum PNS
Z	-6.000 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Dari kedua tabel diatas terlihat bahwa, pada tabel 1, Dari 64 responden, 38 responden mengalami peningkatan kinerja sebelum dan setelah menjadi PNS dan 28 orang tidak mengalami peningkatan kinerja, namun juga tidak mengalami penurunan kinerja. Sedangkan pada tabel 2 terlihat bahwa nilai $p = 0,00$ atau $p < 0,05$ atau status kepegawaian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Lanto dg. Pasewang kabupaten Jeneponto.

Tabel 3. Pengaruh Perubahan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Motivasi setelah PNS - Motivasi sebelum PNS	Negative Ranks	0 ^a	.00	.00
	Positive Ranks	28 ^b	14.50	406.00
	Ties	8 ^c		
	Total	36		

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Tabel 4. Signifikansi Pengaruh Perubahan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Lanto dg. Pasewang kabupaten Jeneponto

Test Statistics ^a	
	Motivasi setelah PNS - Motivasi sebelum PNS
Z	-5.292 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Pada tabel 3 terlihat bahwa dari 36 responden yang mengalami peningkatan kinerja ada 28 orang yang mengalami perubahan motivasi dan 8 orang mempunyai motivasi yang sama baik sebelum dan setelah menjadi PNS. Sedangkan pada tabel 4 terlihat bahwa nilai signifikansi atau $p = 0,00$ atau $p < 0,05$ artinya bahwa ada perubahan motivasi dan perubahan motivasi tersebut bermakna signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Lanto Dg. Pasewang kabupaten Jeneponto.

Tabel 5. Pengaruh Status Kepegawaian dan Motivasi secara bersama terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang kabupaten Jeneponto

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	969.137	2	484.568	52.902	.000 ^b
	Residual	558.742	61	9.160		
	Total	1527.879	63			

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Pada tabel 5, dapat dilihat bahwa Uji F yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen, nilai signifikansinya adalah $p = 0,00$ atau $p < 0,05$, artinya bahwa baik Status Kepegawaian maupun Motivasi secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lanto Dg. Pasewang, Kabupaten Jeneponto.

Tabel 6, adalah tabel yang menunjukkan nilai Uji T, atau Uji parsial dari masing-masing variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Pada tabel diatas ditunjukkan bahwa variabel status

kepegawaian ,mempunyai nilai signifikansi $p = 0,869$ atau $p > 0,05$, sehingga dikatakan bahwa Status Kepegawaian tidak mempengaruhi kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lanto Dg. Pasewang kabupaten Jeneponto secara parsial, namun Variabel Motivasi dengan nilai $p = 0,00$ atau $p < 0,05$, menunjukkan bahwa variabel ini secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lanto Dg. Pasewang kabupaten Jeneponto.

Tabel 6. Pengaruh Status Kepegawaian dan Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Lanto dg. Pasewang kabupaten Jeneponto

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-6.615	1.635		-4.046	.000
	Status Kepegawaian	-.126	.763	-.013	-.166	.869
	Motivasi	7.822	.761	.797	10.282	.000

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

PENUTUP

Simpulan dari penelitian ini adalah: 1). Ada pengaruh status kepegawaian terhadap kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto. 2). Ada pengaruh perubahan motivasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto. 3). Status Kepegawaian dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, dan Motivasi sendiri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lanto Dg. Pasewang.

Dari hasil penelitian ini, ada beberapa hal yang dapat diteliti lebih lanjut, dan disarankan bagi peneliti – peneliti selanjutnya, yaitu : 1). Penilaian kinerja pada pegawai Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS) di Rumah Sakit Umum Lanto Dg. Pasewang masih bersifat subyektif, karena belum adanya standar khusus yang digunakan, sehingga selanjutnya dapat dibuat suatu formulasi standar penilaian kinerja yang berlaku bagi seluruh pegawai baik yang berstatus Non

Pegawai Negeri Sipil (Non PNS) maupun Pegawai negeri sipil (PNS). 2). Pemenuhan kebutuhan pegawai adalah motivasi yang kuat untuk mendorong kinerja, sehingga diharapkan pihak manajemen RSUD Lanto Dg. Pasewang dapat melihat dan mengakomodir kebutuhan yang mendasar pada pegawai demi peningkatan kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Jeneponto. 3). Penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh status kepegawaian dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum daerah (RSUD) Lanto dg. Pasewang, kabupaten Jeneponto, dan masih banyak variabel lain yang dapat diteliti dan dikembangkan, misalnya pengaruh insentif, Tunjangan Tambahan Penghasilan, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan lain-lain. 4). Penelitian ini juga masih dapat diuji dan dikembangkan ditempat lain untuk memperkaya khasanah pengetahuan terutama tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Arifin, Rois. Amirullah, dan Khalikussabir. (2017). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Badan Kepegawaian Negara. (2011). *Panduan Penyusunan dan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: BKN
- Badan Pusat Statistik. (2019). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2019*. Edited by Subdirektorat Ketenagakerjaan. Jakarta: BPS Statistics Indonesia.
- Hendrayana, IGM Riko, Desak Ketut Sintaasih., Saroyeni, Putu. (2017). Analisis Hubungan Status Kepegawaian, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Bali.
- Kadarisman. (2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Depok: Raja Gravindo Perkasa.
- Kiruja, EK dan Mukuru, Elegwa. (2013). Effect of Motivation on Employee Performance, In Public Middle Level Technical Training Institutions in Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics* 2. (4): 73 – 82
- Makki, Arooj., dan Abid, Momina. (2017). *Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee's Task Performance*. *Studies in Asian Social Science* 4 (1): 38. <http://doi.org/10.5430/sass.v4n1p38>
- Maryami, Nurhayati, dan Bevaola, Kusumasari. (2015). *Pengaruh Status Kepegawaian, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran Universitas Gajah Mada Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press
- Masram, dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Mathis, Robert L, dan Jackson, John H. (2008). *Human Resource Management*. Kybernetes, 12th ed. Vol 29. South Western:Thompson. <http://doi.org/10.1108/k.2000.06729cae.004>
- Mc. Leod, S.A. (2017). *Maslow's Hierarchy of Needs*. *Simply Psychology*. Org/Maslow.Html, May 1-10 diakses tanggal 25 Juni 2019
- Sari, Andi Mu'tiah. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar*. Universitas Hasanuddin, Makassar
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Nduka, Obiekwe. (2016). *Employee, Motivation and Performance*. United Kingdom: Centria University of Applied Sciences
- Nugraha, Bayu Aditia., Hakam, Moehammad Soe'oed dan Susilo, Heru. (2017). Pengaruh Status Pekerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis* Vol 44 (1). Malang
- Oanh, Ho Thie Kieu. (2016). *Employee's Motivation*. Helsinki: Metropolia University of Applied Sciences

- Direktur Jenderal Pajak. 2012. *PER 31/PJ/2012, Tentang Pedoman Tehnis Tatacara Pemotongan, Penyetoran dan Pelaporan Pajak*. Jakarta: Dirjen Pajak
- PP No. 48 tahun 2005, Tentang *Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS*
- PP No 11 Tahun 2017, Tentang *Manajemen Pegawai negeri Sipil*.
- Robbins, Stephen., dan Timothy, Judge. (2013). *Organizational Behaviour*. 15th ed. England: Pearson.
- Sedamaryanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stang. (2018). *Cara Praktis Penentuan Uji Statistik dalam Penelitian Kesehatan dan Kedokteran*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sujarweni, V Wiratna. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Suwito. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Inche Abdul Moeis Kota Samarinda*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- UU No. 5 Tahun 2014 Tentang *Aparatur Sipil Negara*.
- UU No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*
- Wahyuningtyas, Safira. (2018). *Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing dan Karyawan*. Ilmu Administrasi Vol 60 (3)
- Wikiapbn.org/pegawai-tidak-tetap/ diakses Tanggal 11 Februari 2020