

# PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BANJAR BARU TULANG BAWANG

Lya Septiani Mutia<sup>(1)</sup>, Hazairin Habe<sup>(2)</sup>, Husna Purnama<sup>(3)</sup>

*Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*

*lyaseptiani.mutia@gmail.com, hazairin.habe@fe.saburai.ac.id, husna.purnama@fe.saburai.ac.id*

**Abstrak.** Objek Penelitian adalah kantor Kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang identifikasi masalah masih rendahnya pelayanan dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja. Rumusan masalah penelitian ini pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang selalu ditemui kendala dalam hal proses pencapaian kinerja pegawai. Hipotesis dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 30 pegawai. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,630 dan koefisien determinasi sebesar 0,397. Hal ini berarti bahwa sebesar 39,7% kinerja pegawai yang ada dipengaruhi oleh motivasi kerja, sedangkan 60,3% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Uji hipotesis dari persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,535 atau nilai kinerja pegawai meningkat sebesar 1 poin.

**Kata kunci:** Kinerja, Motivasi, Pelayanan, Pengaruh.

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi dan lembaga mempunyai beberapa tahapan perkembangan yang berbeda sehingga hanya organisasi dan lembaga yang tangguh dan cepat tanggap terhadap perubahan-perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan yang akan terus bertahan. Seperti halnya pemerintah kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang sebagai salah satu lembaga non profit milik pemerintah yang terus maju, berkembang dan selalu tanggap terhadap perubahan jaman dengan meningkatkan penyelenggaraan tata pemerintah kecamatan yang baik melalui berbagai kebijakan, strategi dan aktivitas berkualitas bagi masyarakat.

Terlebih sejak diberlakukannya otonomi daerah, pelayanan publik menjadi ramai dipembincarkan, karena pelayanan publik merupakan salah satu variabel yang

menjadi ukuran keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah. Apabila pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah daerah baik/berkualitas, maka pelaksanaan otonomi daerah dapat dikatakan berhasil.

Untuk mencapai keberhasilan dalam pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah daerah secara baik dan berkualitas, maka pelaksanaan otonomi daerah dapat dikatakan berhasil apabila ditopang dengan adanya kemampuan dan motivasi kerja dari para pegawainya selaku abdi negara. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan.

Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas secara efektif maka seluruh tugas-tugas atau pekerjaan didalam suatu organisasi tersebut harus bekerja menurut aturan atau ukuran yang diciptakan dengan saling

menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan data, seseorang Camat masuk dalam katagori jabatan pada Golongan Jabatan IVB, kemudian seseorang Sekertaris kecamatan juga satu orang dengan golongan jabatan IIID, Kepala seksi sebanyak 5 orang dengan golongan masing-masing IIIA/B/D dan staf dengan golongan rata-rata golongan IIA/B/C/D. Pelaksanaan pelayanan pembuatan KTP di kantor kecamatan baru bisa dilayani pada KTP senin –kamis mulai pukul 08.00 hingga 12.00 WIB. Sedangkan jumat mulai pukul 08.30 –11.00 WIB.

Pelayanan kepada masyarakat pada kelembaggan pemerintah lainnya. Namun yang menjadi permasalahan sering aparatur tidak memberikan pelayanan sebagaimana standar pelayanan yang telah ditentukan dikarenakan motivasi kerja aparatur pada kelembaggan kecamatan memiliki pola kebiasaan terutama pada pola pelayanan yang lambat dan bahkan menyulitkan sehingga masyarakat sering mengeluh.

Sedangkan faktor lain seperti permasalahan Motivasi kerja sebagai salah satu gejala penurunan pelayanan tentu juga sangat berpengaruh pada kinerja, yang ternyata para aparatur kurang memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan datang terlambat atau tidak masuk kerja yang pada akhirnya apresiasi masyarakat yang membutuhkan pelayanan sering timbul dan mengeluh tentang aparat memberikan pelayanan.

Selain itu juga dalam upaya memberikan pelayanan kepada masyarakat, peran aparatur kecamatan harus menunjukan pada pemberian pelayanan yang prima sehingga hal ini akan mengurangi persepsi (pandangan) masyarakat selaku penerima pelayanan. Untuk hal ini yakni pemberian pelayanan kepada masyarakat, maka diperlukan suatu motivasi kerja yang menjadi pegangan sebagai peksanan beban kerja.

Berdasarkan pengamatan di lokasi penelitian dan kemampuan pegawai kecamatan Banjar Baru terkesan masih rendah dalam hal ini motivasi kerja yakni apa yang secara konsisten dipikirkan, sifat/ciri bawaahan dan relaksi-relaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi, konsep diri (*self concept*), sikap, nilai atau *self image* dari orang-orang, pengetahuan (*knowledge*), yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik dan keterampilan (*skill*), kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu.

Selain itu juga motivasi kerja pegawai kurang memahami dan mengetahui suatu pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi dan kurang mengetahui informasi yang menggunakan teknik pengutan dalam pekerjaan. Pelaksnan evaluasi dan laporan kegiatan kecamatan bidang pelayanan umum.

Selain itu juga kondisi tempat tinggal sebagian besar pegawai yang jauh dari tempat kerja telah menjadi permasalahan sendiri terutama dalam memberikan pelayanan. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang dengan judul: “ **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang**”.

## KAJIAN TEORI

### Tinjauan Umum tentang Sumber Daya Manusia

Dalam penulisan ini, penulis memiliki keyakinan bahwa untuk membicarakan motivasi, Kinerja atau lainnya yang berhubungan dengan pekerjaan manusia karena didalamnya tidak terlepas dari peran manusia dan peran sumber daya manusia sangat menentukan. Oleh sebab itu sebelum merinci kerangka pikir yang berhubungan dengan judul, maka ada baiknya disajikan pengertian sumber daya manusia itu sendiri. Manajemen merupakan proses untuk mencapai tujuan organisasi manajemen bisa sebagai suatu kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis juga sebagai suatu kreativitas pribadi yang disertai suatu keterampilan.

Menurut Mary Parket Follet dalam bukunya menyatakan bahwa manajemen adalah seni mencapai sesuatu melalui orang lain (*manajemen is the art of getting things done thourh other*). Dari definisi manajemen sebagaimana di atas, dapat diketahui bahwa ada dua istilah yang diberikan para ahli mengenai istilah manajemen yaitu sebagai seni yang merupakan kreativitas pribadi yang disertai suatu keterampilan dan ada pula yang memberikan definisi manajemen sebagai suatu ilmu yang merupakan kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis. Maka suatu organisasi untuk mencapai tujuannya tidak akan terlepas dari aktivitas manajemen.

Manajemen menginginkan tujuan organisasi tercapai dengan efisien dan efektif. Sedangkan pendapat Sadili Samsudin dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2006) yang mengutip pendapat G.R. Terry dalam *Principless of Manajemen* memberikan pengertian manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan dan pergerakan dan pengadilan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

### Pengertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Veitzhal (2005). Beliau juga mengemukakan hal yang dianggap sebagai dorongan individu yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Selanjutnya Abraham Maslow (2012) berpendapat bahwa orang dewasa (pegawai bawahan) secara normal harus terpenuhi minimal 85% kebutuhan fisiologi, 70% kebutuhan rasa nyaman, 50% kebutuhan sosial, 40% kebutuhan penghargaan, 5% kebutuhan aktualisasi diri, keluarga, dan bisa menjadi penyebab terjadinya konflik kerja. Dengan demikian, jika kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pimpinan akan mengalami kesulitan dalam memotivasi pegawai.

Clark L. Hull (2012) berpendapat bahwa terjadi sebagai akibat dari *reinforcement* asumsinya menyatakan bahwa semua hadiah (*reward*) pada akhirnya didasarkan atas reduksi dan drive keseimbangan (*home static drive*). Teori Hull dirumuskan secara sistematis yang merupakan hubungan antara drive dan habit strength, yakni :  $\text{kekuatan motivasi} = \text{fungsi} (\text{drive} \times \text{habit})$  Habit strength adalah hasil *factor-factor reinforcement* sebelumnya.

Motivasi menjadi masalah sangat penting dalam setiap usaha sekelompok

orang yang berkerjasama dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Dalam usaha pencapaian tujuan-tujuan tertentu, motivasi tampak dalam dua segi yang berbeda, disatu pihak dari segi aktif atau dinamis maka motivasi tampak sebagai usaha yang positif dalam menggerakkan, mengarahkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebaliknya kalau dilihat dari segi pasif atau statis, maka motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus perangsang untuk dapat menggerakkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan. (Buchori Zainun, 2011).

Sedermayanti (2001) mendefinisikan bahwa motivasi adalah kondisi mental emosional yang mendorong aktifitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurai ketidakseimbangan. Atau pendapat lain tentang motivasi berikut dengan indikator, sebagaimana dikemukakan oleh Maryanto, 2004, yang menyatakan bahwa: Indikator dari motivasi adalah kesungguhan dan keseriusan dalam melakukan pekerjaan, tanggung jawab terhadap diri sendiri, atasan dan sesama anggota, ketabahan akan kejujura dalam bekerja dan keuletan atau kekhawatiran jika mengalami kegagalan (Maryanto dkk, 2004).

### **Kinerja Pegawai**

Dalam lembaga pemerintah, kinerja merupakan tuntutan kerja yang harus dipenuhi, sebab hanya dengan kinerja suatu lembaga pemerintah dapat diartikan telah memberikan pelayanan kepada masyarakat selaku abdi negara. Begitu juga dengan inspektorat dikabupaten sebagai lembaga pengawas yang bertanggung jawab langsung kepada wali kota, adalah lembaga yang bertanggung jawab langsung kepada

wali kota, adalah sebuah lembaga yang bertanggung jawab didalam pengawasan penggunaan anggaran.

Menurut Ambar Teguh Sulistyaningsih (2003) “ kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.” Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67),” Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya.”

Begitu juga dengan pendapat Mink (2003) disadur dari Anwar Prabu Mangkunegara (2009) yang mengemukakan pendapatnya tentang kinerja menyatakan, bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya:

1. Berorientasi pada prestasi,
2. Memiliki kepercayaan diri,
3. Berpengendalian diri,
4. Motivasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Sebagai objek penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang yang beralamat di jalan Khuripan Jaya Makmur Banjar Baru. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret-Agustus 2019.

### **Metode dan Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlakukan adalah :

#### **a. Data Primer**

Data primer merupakan data dasar yang akan diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden dengan menggunakan daftar pertanyaan.

## b. Data Sekunder

Data skunder merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur-brosur serta dokumen organisasi.

Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan :

1. Observasi, yaitu mengadakan survey atau pengamatan langsung kelokasi penelitian.
2. Interview atau wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab langsung dengan pegawai.
3. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan dan mencatat dokumentasi yang relevan.
4. Kuisisioner, yaitu membuat pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian.

**Sampel dan Populasi**

Pada penelitian ini seluruh pegawai dijadikan responden. Berdasarkan data yang ada jumlah pegawai adalah 30 orang, kemudian menurut Suharsimi.Arikunto apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua. Menurut data yang ada jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah kurang 100 sehingga penulis mengambil semua populasi yaitu berjumlah 30 orang.

Menurut Nanang Martono (2011) mendefinisikan populais adalah seluruh objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau induvidu dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang yang berjumlah 30 orang.

**Metode Analisis Data**

Analisis kualitatif dilakukan dengan analisis tabel tanggal atau secara parsial yang akan menggambarkan kriteria masing-masing variabel yaitu kreteria variabel pengaruh Motivasi Pegawai dan Kinerja Pegawai.

Analisis kuantitatif untuk mengetahui hubunga Motivasi pegawai dan kinerja pegawai. Persamaan Regresi Linear Sederhana menentukan persamaan regresi linear sederhana untuk X :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi X

X = Motivasi kerja

e = Faktor kesalahan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, penghitungan koefisien korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (KP):

$$KP = (r)^2 \times 100\%$$

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$t_{hitung}$  = Nilai t

r = Koefisien Korelasi

N = Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

- b) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Kualitatif

Hasil penelitian yang telah dilakukan di Kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang mengenai motivasi kerja dengan jumlah 30 angket dan jumlah pernyataan 8 butir dengan skor yang diberikan pada setiap butir pernyataan maksimal 5 dan minimal 1 yang diberikan kepada para pegawai, memperoleh skor minimum sebesar 27 dan skor maksimum sebesar 38, *mean* sebesar 34, *median* 33, *modus* 33 dan *standar deviasi* 3. Selanjutnya menentukan jumlah interval kelas (K) dengan  $n = 30$  responden.

Hasil penelitian yang telah dilakukan di Kecamatan Banjar baru Tulang Bawang mengenai kinerja pegawai dengan jumlah 30 angket dan jumlah pernyataan 4 butir dengan skor yang diberikan pada setiap butir pernyataan maksimal 5 dan minimal 1 yang diberikan kepada para pegawai, memperoleh skor minimum sebesar 12 dan skor maksimum sebesar 20, *mean* sebesar 16, *median* 16, *modus* 16 dan *standar deviasi* 2.

### Analisis Kuantitatif

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator motivasi kerja terhadap 30 responden yang ada di kantor Kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang yaitu daya dorong masuk ke dalam kategori sangat baik (84%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket pada kantor kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang. Kemauan dan kerelaan masuk ke dalam kategori baik (78%) dan (68,6%) .membentuk keahlian, membentuk ketrampilan, tanggung jawab dan kewajiban

masuk ke dalam kategori sangat baik (80%), (93,3%), (87,3%) dan (90,6%) dan tujuan termasuk kategori baik yaitu (79,3%).

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja pegawai terhadap 30 Pegawai pada kantor Kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang menunjukkan bahwa rata-rata kinerja pegawai kantor Kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang memiliki disiplin yang baik (73%), dengan kecendrungan indikator yaitu pencapaian target berorientasi (85,3%), Memeiliki Percaya diri masuk ke dalam kategori baik (77,3%), berpengendalian diri masuk Kategori Baik (74%) dan kompetensi masuk ke kategori baik (78,6%).

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan  $t_{hitung}$  sebesar 4,298 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 2,045 , maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $4,298 > 2,045$ , perbandingan tersebut mengartikan bahwa  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang.

Hasil perhitungan uji t tersebut diperkuat berdasarkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,630 menunjukkan bahwa terdapat keeratan antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai .Kemudian untuk Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,397 dan sumbangan efektif pengawasan sebesar 39,7%. Sehingga harga tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang, persentase

pengaruhnya sebesar 39,7% dan 60,3% lainnya dipengaruhi oleh hal atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel 15 diperoleh nilai konstanta ( $a$ ) = 2,206 dan nilai koefisien arah regresi = 0,535 maka persamaan garis regresinya adalah  $Y = a + bX$  maka,  $Y = 2,206 + 0,535X$ . Selanjutnya dari persamaan garis regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk pengawasan bernilai positif sebesar 0,535 yang berarti jika nilai pengawasan meningkat 1 poin, maka nilai disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,535 poin.

Motivasi kerja akan berdampak langsung terhadap pegawainya, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Data hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator motivasi kerja dan kinerja pegawai terhadap 30 pegawai yang ada pada kantor Kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerjanya sebesar 82,6% dan rata-rata kinerja pegawai sebesar 73% masuk ke dalam kategori baik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa uji regresi linear sederhana diperoleh nilai konstanta ( $a$ ) = 2,206 dan nilai koefisien arah regresi  $b = 0,535$  maka persamaan garis regresinya adalah  $Y = 2,206 + 0,535X$  dari persamaan garis regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,535 yang berarti jika nilai motivasi kerja meningkat 1 poin, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,535 poin. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjar Baru Tulang Bawang Sebesar 39,7%

yang dipengaruhi oleh motivasi kerja yang ada.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas terdapat saran mengenai motivasi kerja. Saran tersebut adalah perlunya perbaikan dan perhatian yang lebih pada indikator kerelaan, karena meskipun masuk ke dalam kategori baik tetapi memiliki persentase yang rendah dari pada indikator yang lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Teknik Penelitian*. Jakarta: Elangga.
- Darwin, Charles. 2010. *Teori Motivasi Insting*. Bandung: Alfabeta.
- Effendi, Sofian. 2007. *Metode Analisis*. Jakarta: Erlangga.
- Furchan, Arief. 2009. *Statistik Deskriptif*. Surabaya: Erlangga.
- Follet, Parket Marry. 2011. *Manajemen Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Gestalt. 2009. *Teori Motivasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hadi, Sutrisno. 2008. *Sumbangan Efektif*. Yogyakarta: PT. Liberty.
- L. Hull, Clark. 2012. *Teori Motivasi*. Bandung: Alfabeta.
- Martono, Nanang. 2011. *Teknik Populasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Kinerja Karyawan Sukses*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.

- Maryanto dkk. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai. 2010. *Motivasi kerja*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robins dalam Handoko. 2010. *Motivasi Dalam Perkerjaan*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Sedermayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sudjana. 2009. *Uji Linearitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sulistyaningsih, Ambar Teguh. 2003. *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2011. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yamin, Sofyan. 2011. *Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainun, Buchori. 2011. *Motivasi*. Jakarta: Salemba Empat.