

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS KEBERSIHAN KOTA KENDARI**

JURNAL



OLEH:

NAMA : LELI SANTI

STB : 21110038

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KENDARI**

2015

ABSTRAK

Leli Santi (21110038) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kebersihan Kota Kendari. 1) Samdin, 2) Marjani.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas kebersihan Kota Kendari. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 orang yang sekaligus dijadikan sebagai responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS versi 20.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja, berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas kebersihan Kota Kendari.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja.

A. Pendahuluan

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini tampak baik di dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, maupun pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan.

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan aktivitas ataupun kegiatan. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya.

Sumber daya manusia yaitu sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan, dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang

bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu sumber daya manusia sebagai aset organisasi perlu dilakukan pengelolaan (manajemen) dengan baik.

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi, serta penggunaan sumber daya manusia, dan sumberdaya lainnya agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (*performance evaluation*) yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi. Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di dalam suatu instansi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu pegawai. Adanya perbedaan tersebut disebabkan

oleh beberapa faktor diantaranya seperti motivasi kerja. Dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti motivasi kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas pegawai.

Pegawai negeri sipil Kota Kendari sebagai aparatur negara harus kreatif menciptakan inovasi, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Dalam hal ini seorang pemimpin instansi perlu untuk meningkatkan motivasi pegawai, agar tujuan dari instansi dapat tercapai dan akan berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai.

Berdasarkan kondisi nyata dilapangan saat melakukan pra penelitian di dinas kebersihan Kota Kendari, terdapat adanya permasalahan motivasi kerja pegawai yang masih sangat kurang. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat keadaan langsung di kantor dinas kebersihan Kota Kendari, dimana masih ada ditemukannya pegawai yang tidak ada di tempat disaat jam kerja. Ini jelas berbanding terbalik dengan data absensi kepegawaian yang diperoleh dari kantor dinas kebersihan Kota kendari, dimana hampir semua pegawai masuk kerja dan tanpa keterangan. Permasalahan ini jelas bahwa faktor motivasi kerja pegawai di dinas kebersihan Kota Kendari sangat perlu untuk ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai secara keseluruhan menjadi lebih baik lagi, sehingga nantinya tugas dan fungsi dari dinas kebersihan itu sendiri dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan instansi

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “*Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Kebersihan Kota Kendari*”.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah: Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas kebersihan Kota Kendari.

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah: Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas kebersihan Kota Kendari.

Manfaat penelitian ini ialah (1) Manfaat teoritis, yaitu memberikan tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). (2) Kegunaan praktis, yaitu diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada pimpinan kantor dinas kebersihan Kota Kendari akan pengaruh motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

B. Tinjauan Pustaka

1. Penelitian Terdahulu

Bambang guritno dan Waridin (2011) “Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Dinas Pendapatan Asli Daerah)”. Sampel

dalam penelitian ini sebanyak 87 responden, dengan teknik samplingnya yaitu *simple random sampling*. Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya adalah variabel perilaku kepemimpinan dan variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Edwin B Flippo dalam Hani Handoko (2011:51) mengemukakan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, pengawasan kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Manullang (2012:43) menyatakan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang ditentukan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati dari pekerjaan. Pendapat lain oleh Winardi (2000:60) bahwa pengertian manajemen sumberdaya manusia adalah aktifitas-aktifitas majikan dan hubungannya dengan pekerja-pekerja sebagai individu-individu.

3. Pengertian Motivasi Kerja

Malthis (2010) motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2011) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang

mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Robins dan Mary (2011) Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapaisasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskankebutuhan sejumlah individu.Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individuterhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas ataupekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2012).

Berdasarkan pengertian tentang motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untukmemenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugasyang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

4. Teori Motivasi

Untuk mencapai keefektivan motivasi, maka diperlukan teori-teorimotivasi dari para ahli sebagai pendukungnya. Adapun teori-teori motivasi dalamRobbins (2011) adalah sebagai berikut:

a) Teori Hierarki Kebutuhan.

Teori hierarki kebutuhan merupakan teori motivasi yang paling terkenal dari Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut: (1)

Kebutuhan *fisiologis*. (2) Kebutuhan rasa aman. (3) Kebutuhan sosial. (4) Kebutuhan penghargaan. (5) Kebutuhan perwujudan atau aktualisasi diri.

b) Teori X dan Y

Teori motivasi milik Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang nyata mengenai manusia, yakni pandangan pertama pada dasarnya negatif disebut Teori X, dan yang lain pada dasarnya positif disebut Teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang pemimpin mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu, dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap pegawai berdasarkan asumsi-asumsi tersebut. Menurut Teori X, empat asumsi yang dimiliki oleh pemimpin yakni:

- a. Pegawai pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan, dan sebisa mungkin untuk menghindarinya.
- b. Karena pegawai tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Pegawai akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bilamana mungkin.
- d. Sebagian pegawai menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Kontras dengan pandangan negatif tersebut diatas, McGregor membuat empat asumsi positif yang disebutnya Teori Y yaitu:

- a. Pegawai menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.

- b. Pegawai akan berlatih mengendalikan diri, dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- c. Pegawai akan bersedia belajar untuk menerima, bahkan belajar lebih bertanggung jawab.
- d. Pegawai mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

5. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik pula kinerja organisasi. Dengan demikian organisasi perlu menetapkan tujuan kinerja pegawai.

6. Penilaian Kinerja Pegawai

Dalam suatu organisasi penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kinerja, serta memotivasi kinerja individu secara berkelanjutan (Simamora, 2010). Untuk mengetahui baik atau buruk kinerja seorang pegawai maka perlu dilakukan

penilaian kinerja, yang pada dasarnya penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu pegawai (Simamora, 2010), sedangkan menurut Dessler (2011) penilaian kinerja yaitu memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi pegawai untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi. Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi mereka, dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan umpan balik kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja (Dessler, 2011). Menurut Simamora (2010) Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi.

7. Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Bernadine (dalam Mas'ud, 2010) adalah Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, dan Kemandirian.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rangka memperoleh data-data yang berkaitan dengan permasalahan yang menyangkut obyek penelitian yaitu motivasi dan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini penulis meneliti tentang pengaruh

motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantordinas kebersihan Kota Kendari.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai negeri sipil yang berada dalam lingkup sekretariat yang mengatur segala bentuk admitrasi yang berjumlah 30 orang. Karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka penentuan sampel tidak perlu dilakukan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Dengan mengingat populasi sangat terbatas, maka peneliti melakukan penarikan sampel dengan menggunakan metode sensus atau lebih dikenal dengan penelitian populasi yaitu mengambil keseluruhan jumlah populasi. Dengan demikian jumlah sampel penelitian ini sebanyak 30 orang.

- a. Data Kualitatif yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung dan diperoleh dengan cara meninju secara langsung dan melakukan pengamatan serta wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- b. Data Kuantitaif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari hasil wawancara dan penyebaran daftar pertanyaan kepada pegawai negeri sipil pada kantor dinas kebersihan Kota kendari.
2. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh penulis dari dokumen-dokumen dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang dinas kebersihan kota Kendari.

1. Tehnik pengumpula Data

1. Interview yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara dengan beberapa staf karyawan Dinas kebersihan Kota Kendari.
2. Observasi yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan turun langsung kelapangan.
3. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan kepada pegawai kebersihan yang telah di tetapkan menjadi responden.

2. Metode Pengolahan Data

1. Sortir, yaitu menyusun data yang telah dikumpulkan melalui wawancara dan angket kuesioner.
2. Skoring merupakan kegiatan memberi nilai (skor) terhadap jawaban responden, yang bertujuan untuk mengukur variable-variabel yang diteliti.
3. Tabulasi, yaitu penyusunan data-data ke dalam bentuk table sesuai dengan kebutuhan analisa dan selanjutnya data-data tersebut di analisa dengan peralatan analisa yang telah ditetapkan.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur variabel yang akan diukur. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Besarnya r tiap butir pernyataan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS pada kolom Corrected Items Total Correlation. Kriteria uji validitas adalah 0.3. Jika korelasilebih besar dari 0.3, maka pertanyaan yang di buat dikategorikansahih/valid, (Ghozali 2005).

Untuk menguji tingkat reliabilias instrument dalam penelitian ini di lakukan uji internal Concistency dengan menggunakan koefisien reliabilitas (Alpha Cronbach). Menurut (Ghozali 2005) nilai koefisien Alpha Cronbach dikatakan baik bila mempunyai koefisien antara 0.60 sampai 1.00. Instrumen dikatakan reliable jika dapat digunakan untuk mengukur variabel berulangkali yang akan menghasilkan data yang sama atau data yang bervariasi. Besarnya r tiap butir pernyataan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS pada kolom Cronbach's Alpha if Item Deleted.

4. Metode Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Rumus matematis dari regresi linear sederhana yang di gunakan dalam penelitian ini menurut (Ghozali 2005) adalah:

$$Y = a + bx + e$$

Di mana:

Y = Variabel dependen

X = Variabel bebas

b = Koefisien regresi

a = Konstanta

e = Kesalahan (error)

Untuk memudahkan Analisis ini maka formula tersebut di ubah menjadi:

$$Y = a + bX + e$$

Y = Kinerja

X = Motivasi Kerja

A = Konstanta

e = Kesalahan (error)

Untuk pengolahan data dengan Analisis Regesi Berganda maka digunakan program bantuan computer SPSS20.

b. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Koefisien determinasi (R) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R yang kecil, berarti kemampuan variabel bebas (motivasi kerja) dalam menjalankan variabel terikat (kinerja pegawai) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel berikut.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang di masukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli, apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

c. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat di jelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini di gunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi di tentukan dengan nilai *adjusted R square*.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji signifikansi (Uji t)

Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X (motivasi kerja) benar-benar berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai dinas kebersihan).

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan nilai probabilitas (signifikansi), yaitu apabila nilai probabilitas (signifikan) $< 0,05$, maka

ada pengaruh motivasi terhadap kinerja, dan sebaliknya apabila nilai probabilitas (signifikan) $> 0,05$, maka motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

6. Defenisi Operasional Variabel

Motivasi kerja (X) adalah tanggapan responden/pegawai dinas kebersihan tentang adanya dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai dinas kebersihan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. Variabel ini diukur dengan 5 (lima) indikator yaitu:

- a. Kebutuhan *fisiologis*.
- b. Kebutuhan rasa aman.
- c. Kebutuhan sosial.
- d. Kebutuhan penghargaan.
- e. Kebutuhan atau aktualisasi diri.

Kinerja pegawai dinas kebersihan (Y) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dinas kebersihan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Variabel ini diukur dengan 4 (empat) indikator yaitu (1) Ketepatan kualitas hasil kerja (Y1). (2) Ketepatan volume hasil kerja (Y2). (3) Kerja sama dalam pekerjaan (Y3). Dan (4) Tanggung jawab dalam pekerjaan (Y4).

10. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji valid tidaknya suatu kuesioner dalam hal ini digunakan *item* pertanyaan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur. kriteria layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Pearseon Correlation* lebih besar dari 0,30.

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X
X1.1	Pearson Correlation	1	,003	,478**	-,057	,149	,542**
	Sig. (2-tailed)		,987	,008	,764	,433	,002
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,003	1	,153	,185	,444*	,558**
	Sig. (2-tailed)	,987		,420	,327	,014	,001
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,478**	,153	1	,331	,423*	,759**
	Sig. (2-tailed)	,008	,420		,074	,020	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	-,057	,185	,331	1	,543**	,571**
	Sig. (2-tailed)	,764	,327	,074		,002	,001
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,149	,444*	,423*	,543**	1	,770**
	Sig. (2-tailed)	,433	,014	,020	,002		,000
	N	30	30	30	30	30	30
X	Pearson Correlation	,542**	,558**	,759**	,571**	,770**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,000	,001	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

		Correlations				
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	,021	,478**	-,057	,632**
	Sig. (2-tailed)		,913	,008	,764	,000
	N	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	,021	1	,182	,169	,542**
	Sig. (2-tailed)	,913		,335	,371	,002
	N	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	,478**	,182	1	,331	,807**
	Sig. (2-tailed)	,008	,335		,074	,000
	N	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	-,057	,169	,331	1	,510**
	Sig. (2-tailed)	,764	,371	,074		,004
	N	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	,632**	,542**	,807**	,510**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,004	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas , disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, hal ini bisa dilihat dari nilai masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *pearseon Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

b. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Lerja (X)

Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*, dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas menggunakan SPSS 20. Tabel

Hasil uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,751	5

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,738	4

Sumber : Data primer diolah peneliti 2015

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan bahwa variabel-variabel diatas telah reliabel karena keseluruhan variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

D. Hasil dan Pembahasan

1. Profil Sumber daya manusia Dinas Kebersihan Kota Kendari

Komposisi SDM pada dinas kebersihan Kota Kendari dilihat dari pegawai negeri sipil (PNS).

Tabel Karakteristik Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	IV	5	3.33
2	III	28	18.66
3	II	92	68.66
4	I	28	11.33
	Jumlah	150	100

Sumber: Dataprimer di olah peneliti 2015

Dari table di atas dapat dilihat bahwa pegawai negeri sipil menurut pangkat dan golongan tahun 2015 pada kantor Dinas Kebersihan Kota Kendari adalah sebanyak 150 (seratus lima puluh) orang terdiri dari: Gol IV sebanyak 5 orang, Gol III, sebanyak 28 orang, Gol II, sebanyak 92 orang, Gol I, 28.

2. Karakteristik pegawai Negeri Sipil Dinas Kebersihan Kota Kendari Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Latihan

Karakteristik pegawai negeri sipil pada kantor dinas kebersihan Kota Kendari dapat dilihat pada table berikut:

Tabel Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	S 2	3	2
2	S 1	30	20
3	D 3	5	3.33
4	SLTA	84	56
5	SMP	11	7.33
6	SD	17	11.33
	Jumlah	150	100%

Sumber: Data primer di olah peneliti 2015

Tabel Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Pendidikan dan Latihan

No	Diklat	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Spamen	1	12.5
2	Spama	1	12.5
3	Adum	6	75
	Jumlah	8	100

Sumber: Dinas Kebersihan 2014

3. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan gambaran dari identitas individu (informan). Analisis data ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai identitas individu yang meliputi: Umur reponden, Pendidikan, masa kerja dan jenis kelamin.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur responden dalam penelitian ini di klasifikasi dalam empat kelompok yaitu kelompok 18-25 tahun, 26-30 tahun, dan 36 tahun keatas, untuk lebih jelas dapat di lihat pada table berikut:

Tabel karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur(Tahun)	Responden(Orang)	Presentase(%)
1.	18-25	2	6.66
2.	26-30	8	26.66
3.	31-35	8	26.66
4.	36 ke atas	12	40
	Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti 2015

Berdasarkan table di atas dapat di ketahui, bahwa responden berdasarkan umur yang terbanyak pada kantor dinas kebersihan Kota Kendari adalah yang berusia 36 keatas sebanyak 12 responden atau 40% dari jumlah seluruh responden yang ada, kemudian yang berusia 26-30 dan 31-35 tahun berada pada posisi kedua dan ketiga yakni masing-masing sebanyak 8 responden atau 26.66%, sementara responden yang paling sedikit berada pada usia 18-25 tahun 2 responden atau 6.66% dari keseluruhan responden yang berjumlah 30 orang

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Responden dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan SI dan selanjutnya dapat di lihat pada table berikut:

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden (Orang)	Presentase (%)
1.	S 2	3	10
2.	S 1	23	76.66
3.	SMA	4	13.33
	Jumlah	30	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Dari table dapat dilihat bahwa responden yang berlatar belakang pendidikan SI sebanyak 23 orang atau setara dengan 76.66% dari total responden. Responden yang berlatar belakang pendidikan SMA sebanyak 4 orang atau setara dengan 13.33% dari total responden. Responden yang berlatar belakang pendidikan S II sebanyak 3 orang atau setara dengan 10% dari total responden.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja responden dalam penelitian ini di klasifikasi dalam tiga kelompok yaitu: Kelompok masa kerja 1-5 tahun, 6-10 tahun, dan 11-15 tahun. Untuk lebih jelas dapat di lihat pada table berikut:

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Responden (Orang)	Presentase (%)
1.	1-5 Tahun	2	6.66
2.	6-10 Tahun	24	80
3.	11-15 Tahun	4	13.33
	Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti 2015

Berdasarkan table di atas dapat di ketahui, bahwa responden berdasarkan masa kerja yang terbanyak pada petugas kebersihan Kota Kendari adalah 6-10 tahun sebanyak 24 responden atau 80%, kemudian responden yang mempunyai masa kerja 11-15 tahun sebanyak 4 orang atau setara dengan 13.33%, menyusul responden yang mempunyai masa kerja 1-5 sebanyak 2 orang atau setara dengan 6.66% dari total responden.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian yang dilakukan pada 30 responden yang merupakan pegawai negeri sipil dinas kebersihan Kota Kendari yang berada di bawah naungan sekretariat, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin seperti pada tabel di bawah ini.

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	24	80
2	Perempuan	6	20
	Jumlah	30	100

Sumber: Data primer di olah peneliti 2015

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat di simpulkan responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan jenis kelamin perempuan. Dimana jumlah responden laki-laki sebanyak 24 orang atau setara dengan 80% dari total responden, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 6 orang atau setara dengan 20% dari jumlah keseluruhan responden.

7. Analisis Deskripsi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 30 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Variabel pada penelitian ini di ukur melalui 5 buah item pernyataan. Hasil tanggapan terhadap variabel motivasi kerja di jelaskan pada table berikut ini.

Tabel Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1	5	9	8	8	0	30
		16.66%	30%	26.66%	26.66%	0%	100%
2	X2	4	9	9	8	0	30
		13.33%	30%	30%	26.66%	0%	100%
3	X3	3	11	7	9	0	30
		10%	36.66%	23.33%	30%	0%	100%
4	X4	3	12	12	3	0	30
		10%	40%	40%	10%	0%	100%
5	X5	3	10	12	5	0	30
		10%	33.33%	40%	16.66%	0%	100%

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti 2015

Berdasarkan pernyataan pertama responden menunjukkan bahwa pegawai dinas kebersihan telah mendapatkan perumahan yang layak, cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat pada 5 atau 16.66% responden menjawab sangat setuju kemudian 9 atau 30% responden setuju, 8 atau 26.66% responden menjawab netral, dan 8 atau 26.66% responden menjawab tidak setuju.

Pada pernyataan kedua responden menunjukkan bahwa pegawai merasa aman dalam melakukan pekerjaan, cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat pada 4 atau 13.33% responden menjawab sangat setuju, kemudian 9 atau 30% responden menjawab setuju, 9 atau 30% responden menjawab netral, dan 8 atau 26.66% responden menjawab netral.

Pada pernyataan ke tiga responden menunjukkan bahwa pegawai memiliki hubungan yang erat sesama karyawan, cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat pada 3 atau 10% responden menjawab sangat setuju, kemudian 11 atau 36.66% responden menjawab setuju, dan 7 atau 23.33% responden menjawab netral, dan 9 atau 30% responden menjawab tidak setuju.

Pada pernyataan ke empat responden menunjukkan bahwa pegawai sering dan ingin selalu mendapatkan penghargaan, cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat pada 3 atau 10% responden menjawab sangat setuju, kemudian 12 atau 40% responden menjawab setuju, dan 12 atau 40% responden menjawab netral, dan 3 atau 10% responden menjawab tidak setuju.

Pada pernyataan ke lima responden menunjukkan bahwa pegawai senang bekerja di tempat ini karena mendapatkan pengakuan, cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat pada 3 atau 10% responden menjawab sangat setuju, kemudian 10 atau

33.33% responden menjawab setuju, dan 12 atau 40% responden menjawab netral, dan 5 atau 16.66% responden menjawab tidak setuju.

Berdasarkan pada tabel di atas bisa di simpulkan bahwa kebutuhan psikologis berupa kebutuhan yang layak, rasa aman, penghargaan dan pengakuan yang di terima oleh pegawai negeri sipil pada kantor dinas kebersihan Kota Kendari masih rendah. Hal ini bisa terlihat pada banyaknya responden yang menjawab netral dan tidak setuju.

Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Kota Kendari

Variabel pada penelitian ini diukur melalui 4item pernyataan. Hasil tanggapan terhadap kinerja pegawai dinas kebersihan dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel Tanggapan responden mengenai kinerja pegawai dinas kebersihan Kota Kendari

No	Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y1	6	9	7	8	0	30
		20%	30%	23.33%	26.66%	0%	100%
2	Y2	4	9	10	7	0	30
		13.33%	30%	33.33%	23.33%	0%	100%
3	Y3	3	11	7	9	0	30
		10%	36.66%	23.33%	30%	0%	100%
4	Y4	3	12	12	3	0	30
		10%	40%	40%	10%	0%	100%

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti 2015

Berdasarkan pernyataan pertama responden menunjukkan bahwa pegawai telah melaksanakan tugas dengan hasil yang baik, cukup tinggi. Hal ini dapat di lihat pada 6 atau 20% responden menjawab sangat setuju kemudian 9 atau 30%

responden setuju, 7 atau 23.33% responden menjawab netral, dan 8 atau 26.66% responden menjawab tidak setuju.

Pada pernyataan kedua responden menunjukkan bahwa kuantitas kerja pegawai melebihi rata-rata karyawan lain, cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat pada 4 atau 13.33% responden menjawab sangat setuju, kemudian 9 atau 30% responden menjawab setuju, 10 atau 33.33% responden menjawab netral, dan 7 atau 23.33% responden menjawab netral.

Pada pernyataan ke tiga responden menunjukkan bahwa saya bekerja sama dengan teman-teman dalam melaksanakan tugas, cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat pada 3 atau 10% responden menjawab sangat setuju, kemudian 11 atau 36.66% responden menjawab setuju, dan 7 atau 23.33% responden menjawab netral, dan 9 atau 30% responden menjawab tidak setuju.

Pada pernyataan ke empat responden menunjukkan bahwa pegawai melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat pada 3 atau 10% responden menjawab sangat setuju, kemudian 12 atau 40% responden menjawab setuju, dan 12 atau 40% responden menjawab netral, dan 3 atau 10% responden menjawab tidak setuju.

Berdasarkan pada tabel di atas bisa disimpulkan bahwa indikator kinerja yang meliputi kualitas, kuantitas, kerja sama dan tanggung jawab yang diterima oleh pegawai negeri sipil pada kantor dinas kebersihan Kota Kendari masih rendah. Hal ini bisa terlihat pada banyaknya responden yang menjawab netral dan tidak setuju.

8. Uji Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi di gunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi sederhana dengan bantuan program SPSS Ver 20. Di peroleh hasil seperti pada table berikut:

Tabel Hasil persamaan regresi linear sederhana

Variabel Independen	Koefisien Regresi (B)	Standar Error	T _{hitung} (Stat)	Signifikan T
Motivasi Kerja	0.772	0.040	19.467	0.000
Konstanta = 0.517 Koefisien Korelasi = 0.965 Koefisien Determinasi = 0.931				

Sumber : Data Primer diolah peneliti 2015

Berdasarkan table di atas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah

$$Y=a+bx$$

$$Y = 0.517+ 0.772x$$

Sesuai persamaan regresi linear sederhana tersebut, maka dapat diinterpretasi sebagai berikut:

b. Koefisien Regresi

Koefisien regresi di maksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil dinas kebersihan Kota Kendari. Sesuai hasil penelitian di ketahui nilai koefisien regresi (b) variabel motivasi kerja sebesar 0,772. Ini berarti bahwa setiap perubahan nilai skor motivasi kerja sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja

pegawai negeri sipil pada kantor dinas kebersihan Kota Kendari sebesar 0.772 satuan dengan syarat variabel lain tidak berubah (*ceteris paribus*)

c. Koefisien Korelasi

Sesuai hasil analisis dengan menggunakan program computer, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh sebesar 0.965. Ini berarti bahwa motivasi kerja berhubungan positif dan kuat dengan kinerja pegawai. Artinya apabila motivasi kerja di tingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini didasarkan pada kriteria koefisien korelasi sebagai berikut:

0 – 0.25	: Korelasi sangat lemah
0.25 – 0,5	: Korelasi cukup
0.5 – 0.75	: Korelasi kuat
0.75 – 1	: Korelasi sangat kuat. (Sarwono,2007)

d. Koefisien Determinasi (r^2)

Sesuai hasil program computer diperoleh data bahwa besarnya koefisien determinasi (r^2) adalah 0.931. Ini menunjukkan bahwa variasi perubahan kinerja pegawai ditentukan atau dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 93.10% selebihnya 6.90% ditentukan oleh factor lain diluar model.

9. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t di gunakan untuk menguji apakah variabel motivasi kerja yang di teliti mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor dinas kebersihan Kota Kendari. Adapun uji t pada tingkat signifikansi 0,05 dengan $df = 29$ menunjukkan bahwa

variabel motivasi kerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kebersihan Kota Kendari, karena $t_{hitung} = 19,467 > t_{tabel}$ yaitu 1,697 atau dengan nilai probabilitas $0.000 < 0.05$. dari hasil uji t ini secara statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kebersihan Kota Kendari.

10. Pembahasan Hasil penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial variable bebas berpengaruh terhadap variable terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik kinerja pegawai dinas kebersihan yang dihasilkan. Hasil pengujian ini sesuai dengan hasil persentasi dari setiap indicator yang diperoleh dari hasil kuisoner, yang menyatakan bahwa apabila seseorang mendapat kebutuhan yang layak, rasa aman, saling menghargai dan pengakuan maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Masrukhin dan Waridin (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pengelolaan Pasar Daerah (KPPD) Kabupaten Demak” yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kebersihan kota Kendari. Hasil penelitian sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai (Umar, 2012).

E. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas kebersihan Kota Kendari, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kebersihan Kota Kendari. Hal ini berarti bahwa kebutuhan yang layak, rasa aman, penghargaan dan pengakuan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini pula didukung dari hasil pengujian hipotesis yang membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas kebersihan Kota kendari.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu.

1. Bagi dinas kebersihan kota Kendari

Agar kinerja pegawai dinas kebersihan dapat terukur dengan baik, hendaknya dinas kebersihan menyusun sebuah standar pelayanan minimal (SPM) yang lebih komprehensif sehingga dapat diketahui kinerja pegawai dinas kebersihan secara lebih baik dan terukur.

2. Bagi penelitian Selanjutnya

Agenda penelitian yang akan datang hendaklah mengembangkan lebih jauh model penelitian ini dengan menambahkan variable lain yang masih erat hubungannya dengan penelitian ini, misalnya variable disiplin kerja

ataupun dengan indicator-indikator lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dinas kebersihan Kota Kendari.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Arep dan Ishak. 2010. *Manajemen Motivasi*. Jakarta. PT. Grasindo.
- Bambang Guritno dan Waridin. 2011. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Dinas Pendapatan Asli Daerah)*.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Penerbit BPFE.
- Edwin B Filippo (2011) dalam Hani Handoko T, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta. Erlangga.
- Enny Rachmawati, Y. Warella, dan Zaenal Hidayat (2013) “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesbang Dan Linmas Propinsi Jawa Tengah*”.
- Gibson, 2011. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur, Edisi keempat*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Penerbit PT Toko Gunung Agung.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Manuallang (2012). *Manajemen Personalial*, Ghalia Indonesia Jakarta. Mangkunegara.
- Martoyo, Susilo. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : Penerbit BPFE.
- Mas’ud, Fuad. 2010. *Survey Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Payaman Simanjuntak (2010) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Edisi 3*. Jakarta:Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Rivai dan Sagala (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke 2, Cetakan ke 4. Rajawali Pers.
- Robbins, 2011. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.

- Robbins, dan Mary 2011. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Suharto dan Budi Cahyono (2012) “*Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi kerjaterhadap Kinerja sumber daya manusia di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*”.
- Suranta, Sri. 2010. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara GayaKepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. *Empirika*.Vol.15. No 2. Hal: 116-138.
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 2010. *Manajemen*. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Umar, Husein, 2012. *Research Methods in Finance and Banking*. Jakarta: PT Gramedia Pusaka Utama.
- Vera Parlinda dan M. Wahyuddin (2012) “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*.”
- Zainun 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga*. Yogyakarta: BPFE.