

HUBUNGAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMBANGUNAN DESA PROVINSI RIAU

*(THE ASSOCIATION OF MOTIVATION TO THE EMPLOYEE
PERFORMANCE OF AGENCY FOR COMMUNITY EMPOWERMENT AND
RURAL DEVELOPMENT, PROVINCE RIAU)*

Daswanto

Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau

Email : tdaswanto@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of achievement motivation, motivation to cooperate, and the power of motivation on employee performance Agency for Community Empowerment and Rural Development of Riau Province. The population in this study was employees, the sample census method was used in this study that all (80) employee as respondents. The multivariate regression was used to analyze the association of dependent variable that was employee motivation with the independent variable that was employee achievement, teamwork, and power. The study concluded that the achievement motivation, teamwork motivation, and power motivation was positive and significant association with employee performance. Power motivation was dominant association on employee performance of Agency for Community Empowerment and Rural Development, Province Riau.

Keywords: *achievement, employee performance, motivation, power, teamwork*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi, motivasi berkerjasama, dan motivasi kekuasaan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pembangunan Desa (BPM-Bangdes) Provinsi Riau. Jumlah populasi adalah 80 orang, dan semuanya dijadikan responden. Analisis kuantitatif menggunakan metode analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai sebagai variabel dependen, dan motivasi berprestasi, motivasi berkerjasama dan motivasi kekuasaan sebagai variabel independen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi, motivasi berkerjasama, dan motivasi kekuasaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh cukup kuat signifikan dan positif. Variabel motivasi kekuasaan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pembangunan Desa Provinsi Riau.

Kata Kunci: kekuasaan, kerjasama, kinerja pegawai, motivasi, prestasi

PENDAHULUAN

Dinamika perkembangan organisasi publik maupun pada dekade mendatang akan dihadapkan kepada tiga kategori tantangan, yaitu tantangan global, tantangan memenuhi kebutuhan *stakeholder*, dan tantangan sistem kerja berkinerja tinggi. Salah satu dimensi dari tantangan tersebut adalah tantangan sistem kerja berkinerja tinggi. Oleh karena itu, diperlukan beberapa perubahan dan kebutuhan praktek-praktek pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam rangka menghadapi tantangan sistem kerja berkinerja tinggi yaitu 1) perubahan dalam peran karyawan dan persyaratan keahlian, 2) meningkatnya penggunaan tim untuk melaksanakan pekerjaan, 3) perubahan dalam sifat dasar kerja manajerial, 4) perubahan dalam struktur organisasi, 5) meningkatkan ketersediaan basis informasi yang berhubungan dengan sumber daya manusia organisasi, dan 6) kemampuan berkompetisi dalam sistem kerja berkinerja tinggi. (Noe Ra dalam Yun Iswanto, 2010).

Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pembangunan Desa (BPM-Bangdes) Provinsi Riau yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah

Provinsi Riau Nomor 08 Tahun 2008 sebagai salah satu organisasi publik juga akan dihadapkan pada tiga kategori tantangan tersebut. Hal ini semakin *urgent*, karena badan ini merupakan unsur pelaksana Pemerintah Provinsi Riau di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Pembangunan Desa yang berperan dalam membantu Kepala Daerah untuk penyelenggaraan perencanaan pembangunan di daerah. BPM-Bangdes mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan melaksanakan kebijakan bidang pemberdayaan masyarakat, pemerintahan desa dan pembangunan desa.

Berdasarkan hasil pencermatan dan pengamatan kami peneliti dari April – September 2013, masih ditemukan beberapa indikasi kinerja pegawai, yaitu 1) sebagian pegawai belum dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, 2) pegawai belum dapat bekerja secara *kreatif* dan *inovatif*, 3) pegawai masih menunggu arahan pimpinan (*instruksi*) dalam bekerja, 4) pegawai belum mempunyai target yang lebih dari yang diharapkan, 5) pegawai belum mampu mencapai standar kerja yang tinggi, 6) pegawai belum dapat memberikan layanan yang

memuaskan kepada masyarakat. Pada sisi lain, motivasi kerja pegawai menunjukkan indikasi bahwa pegawai masih belum dapat 1) melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, 2) mengembangkan kemampuan individualnya, 3) trampil dan tekun dalam melaksanakan pekerjaan, 4) merasa bangga terhadap hasil pekerjaannya.

Indikasi tersebut didasarkan atas fakta-fakta antara lain, 1) tingkat kehadiran pegawai pada saat apel pagi rata-rata hanya 60%, 2) pegawai masuk kerja tidak tepat waktu, 3) pegawai datang ke kantor sering tanpa pekerjaan yang jelas untuk diselesaikan, dan, 4) dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan sehari-hari cara kerja pegawai cenderung “apa adanya” dan semangat kerja “asal jadi”. Sementara kondisi pegawai dari aspek pendidikan formal dan pendidikan penjenjangan dipandang cukup memadai. Oleh karena itu, di dalam Renstra BPM-Bangdes 2009-2014 dinyatakan bahwa salah satu faktor kelemahan organisasi adalah “kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur yang belum memadai dan optimal”.

Berdasarkan data Kepegawaian bahwa kualifikasi pendidikan pegawai

menunjukkan bahwa Strata 2 sebanyak 16 orang (20%), Strata 1 sebanyak 30 orang (37,5%), Diploma/Sederajat sebanyak 7 orang (8,8%), SLTA/Sederajat 25 orang (31,2%), dan lain-lain 2 orang (2,5%). Pegawai yang telah mengikuti pendidikan penjenjangan dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kapabilitas pegawai yaitu Diklatpim IV sebanyak 17 orang (37,8%), Diklatpim III sebanyak 7 orang (8,8%), dan Diklatpim II sebanyak 3 orang (3,7%).

Keberhasilan BPM-Bangdes dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi tersebut di atas akan sangat ditentukan oleh kemampuan pegawainya, baik secara perseorangan maupun secara berkelompok. Kinerja organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh kinerja individu, oleh sebab itu apabila kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan. Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu (Lijan Poltak, 2012).

Pada hakikatnya, kinerja dan prestasi kerja itu, bukanlah muncul begitu saja, tetapi banyak faktor yang dapat menumbuh-kembangkannya. Menurut Wood dkk dalam Wilfridus B.

Elu dan Agus Joko Purwanto (2010) bahwa prestasi kerja merupakan perpaduan antara faktor individual, motivasi dan dukungan organisasi. Faktor individual tersebut antara lain adalah faktor demografi, kompetensi, personality, nilai, sikap dan persepsi. Sedangkan faktor motivasi ditentukan oleh kemauan untuk bekerja keras untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemauan bekerja ini didorong oleh faktor internal yang ada di dalam diri pegawai yang bersangkutan. Faktor internal ini sering disebut sebagai motivasi. Sedangkan komponen ketiganya adalah dukungan organisasi.

Berdasarkan fenomena gap pegawai di lingkungan BPM-Bangdes Provinsi Riau dihubungkan dengan konsep teoritis kinerja dan motivasi tersebut di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi yang meliputi motivasi berprestasi, motivasi berkerjasama, dan motivasi kekuasaan terhadap kinerja pegawai BPM-Bangdes Provinsi Riau.

METODE

Lokasi dan Populasi

Penelitian ini dilakukan terhadap Pegawai Negeri Sipil di

lingkungan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pembangunan Desa (BPM-Bangdes) Propinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di lingkungan BPM Bangdes Provinsi Riau berjumlah 80 orang. Penelitian ini merupakan penelitian survei (sensus), karena seluruh pegawai baik pejabat eselon III-a sebanyak 5 orang, pejabat eselon IV-a sebanyak 16 orang dijadikan sampel penelitian

Jenis Data dan Instrumen

Penelitian ini menggunakan data primer yang diambil langsung dari responden dengan menggunakan angket yang berisikan pernyataan-pernyataan kepada responden. Pengumpulan data dengan metode angket. Sedangkan Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari angket 1) angket untuk mengukur motivasi berprestasi, 2) angket untuk mengukur motivasi berkerjasama, 3) angket untuk mengukur motivasi kekuasaan, dan 4) angket untuk mengukur kinerja pegawai. Sebelum diimplementasikan kuesioner yang digunakan diuji validitas dan realibilitas instrumen. Instrumen yang baik harus *valid* dan *reliabel* (Sugiyono, 2010). Uji validitas

dengan korelasi *product moment* dari *Pearson* dan uji reliabilitas instrumen menggunakan *Alpha-Cronbach*.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif dan Analisis Inferensial. Analisis Inferensial dilakukan dengan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Rumus Regresi adalah

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Setelah itu dilakukan Uji Asumsi Klasik untuk meyakinkan bahwa model regresi mempunyai kemampuan prediksi, regresi harus memenuhi asumsi klasik, yaitu dengan Uji Normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov (KS)*. Kemudian dilakukan Uji *Heteroskedastisitas*. Alat pengujian terhadap fenomena heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *Spearman's Rank Correlation Test*. Kemudian dilakukan Uji *Multikolinearitas*. Dilakukan dengan menggunakan metode *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Selanjutnya dilakukan Uji Hipotesis untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis secara kuantitatif dengan Uji F, dan Uji t. Uji Hipotesis 1. Uji F yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan, dengan rumus hipotesis :

$$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

$$H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 = 0$$

Pengujian melalui uji F atau variasinya adalah dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada $\alpha = 0,05$. Apabila hasil perhitungan menunjukkan : (a), $F_h < F_t$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi bebas secara keseluruhan, sejauhmana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya. (b). $F_h < F_t$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan,

Uji Hipotesis 2. Untuk membuktikan hipotesis 2 digunakan Uji t, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi parsial, dengan menggunakan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

$$H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 = 0$$

Pengujian dilakukan melalui Uji t dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada $\alpha = 0,05$. Apabila hasil pengujian menunjukkan: a. $T_h > t_f$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Artinya, variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas, ada pengaruh antara dua variabel yang diuji, dan; b. $T_h < t_f$, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Artinya, variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebasnya, dan tidak ada pengaruh di antara dua variabel yang diuji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Pegawai

Analisis terhadap variabel kinerja pegawai dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tinggi kinerja yang dapat dipersepsikan oleh para pegawai. Mayoritas responden memberikan tanggapan tinggi sebanyak 47 (61,8%), dan tanggapan rendah sebanyak 26 (34,2%). Sedangkan tanggapan sangat rendah sebanyak 2 (2,6%) dan sangat tinggi sebanyak 1 (1,3%).

Motivasi Berprestasi

Analisis terhadap variabel motivasi berprestasi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa kuat peran

motivasi berprestasi dapat dipersepsikan oleh para pegawai. Dalam pengukuran ini menggunakan informasi dari jawaban pernyataan yang diberikan oleh 76 responden. Hasil pengukuran menunjukkan skor jawaban rendah sebanyak 64 (84,2%), dan tanggapan tinggi sebanyak 12 (15,8%). Sedangkan tanggapan sangat rendah dan sangat tinggi nihil.

Motivasi Berkerjasama

Analisis terhadap variabel motivasi berkerjasama ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa kuat peran motivasi berkerjasama dapat dipersepsikan oleh para pegawai. Dalam pengukuran ini menggunakan informasi dari jawaban pernyataan yang diberikan oleh 76 responden. Hasil pengukuran menunjukkan skor jawaban rendah sebanyak 64 (84,2%), dan tanggapan tinggi sebanyak 10 (13,2%). Sedangkan tanggapan sangat rendah sebanyak 2 (2,6%). Sementara tanggapan sangat tinggi nihil.

Motivasi Kekuasaan

Analisis terhadap variabel motivasi kekuasaan ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa kuat peran motivasi kekuasaan dapat dipersepsikan oleh para pegawai. Dalam pengukuran

ini menggunakan informasi dari jawaban pernyataan yang diberikan oleh 76 responden. Hasil pengukuran menunjukkan skor jawaban rendah sebanyak 53 (69,74%), dan tanggapan tinggi sebanyak 23 (30,26%). Sedangkan tanggapan sangat rendah dan sangat tinggi masing-masing nihil.

Hubungan motivasi prestasi, kerjasama dan kekuasaan dengan kinerja

Sebelum digunakan dalam pengujian hipotesis, model regresi yang telah diperoleh tersebut terlebih dahulu diuji apakah memenuhi asumsi klasik yang mendasarinya, sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *metode Kolmogorov-Smirnov (KS)* tersebut diperoleh nilai statistik KS sebesar 0,024 dengan $p = 0,163$. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 ternyata $p(0.163 > \alpha (0,05))$ sehingga nilai statistik KS tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa distribusi nilai residual regresi memiliki distribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas terhadap masing-masing variabel bebas yang terdapat dalam model regresi, tampak bahwa masing-masing memiliki $VIF < 10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas yang terdapat dalam model regresi penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas dengan variabel bebas yang lain. Hasil uji ini menunjukkan bahwa model regresi yang diperoleh memenuhi asumsi multikolinieritas, sehingga data penelitian dapat digunakan dalam analisis selanjutnya. Hasil uji multikolinieritas masing-masing variabel bebas regresi menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi tidak multikol dengan $VIF 3.021$. Motivasi Berkerjasama tidak multikol dengan $VIF 3.436$, dan Motivasi Kekuasaan juga tidak multikol dengan $VIF 4.440$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil Uji Heteroskedastisitas terhadap masing-masing variabel bebas yang terdapat dalam model regresi, tampak bahwa seluruh variabel bebas memiliki *korelasi Spearman's* yang tidak signifikan, karena memiliki $p > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa masing-masing variabel bebas yang terdapat dalam model regresi penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian data penelitian dapat digunakan dalam analisis berikutnya. Adapun Hasil uji heteroskedastisitas masing-masing variabel bebas regresi adalah Motivasi Berprestasi tidak hetero dengan Korelasi Spearman -0,076 dan P 0,513; Motivasi Berkerjasama tidak hetero dengan Korelasi Spearman -0,189 dan P 0,103, dan; Motivasi Kekuasaan juga tidak hetero dengan Korelasi Spearman – 0,170 dan P 0,150.

Analisis regresi linier berganda ditujukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan dari variabel

berprestasi, motivasi berkerjasama, dan motivasi kekuasaan terhadap kinerja pegawai (Tabel 1)

4. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan nilai koefesien beta yang distandarkan menunjukkan bahwa variabel motivasi kekuasaan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pembangunan Desa Provinsi Riau. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefesien beta terbesar, yaitu 0,339.

Tabel 1 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi(b)	Koef. Reg.Baku(β)	Tingkat Signifikans(p)	Thitung
Konstanta	1,902			
Prestasi	0,492	0,261	0,030	2,219
Kerjasama	0,416	0,279	0,029	2,221
Kekuasaan	0,409	0,339	0,020	2,380

Variabel Terikat : Kinerja Karyawan

R = 0,819

R² = 0,670

Adj R² = 0,656

F_{hitung} = 46,771

p=0,0000

Sumber: Data primer penelitian yang diolah, 2014

a. Uji F

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, diperoleh nilai F hitung = 46,771 dengan $p = 0,000$. Oleh karena $p (0,000) < 0,05$, maka H_0 ditolak; yang berarti motivasi berprestasi, motivasi berkerjasama, dan motivasi kekuasaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien determinasi yang disesuaikan ($Adj R^2$) sebesar 0,656, maka dapat disimpulkan bahwa 65,60% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel. Sedangkan 34,40% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Misalnya gaya kepemimpinan, situasi kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompetensi atau kemampuan individu dan lain-lainnya.

b. Uji t

Berdasarkan hasil regresi pada variabel penelitian memperlihatkan hasil yang ditunjukkan sebagai berikut:

1) Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung = 2,219 dengan $p = 0,030$. Oleh karena $p (0,030) < 0,05$, maka H_0 ditolak; yang berarti motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Motivasi Berkerjasama Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung = 2,221 dengan $p = 0,029$. Oleh karena $p (0,029) < 0,05$, maka H_0 ditolak; yang berarti motivasi berkerjasama secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Motivasi Kekuasaan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung = 2,380 dengan $p = 0,020$. Oleh karena $p (0,020) < 0,05$, maka H_0

ditolak; yang berarti motivasi kekuasaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4) Variabel Berpengaruh Dominan

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, digunakan *koefisien beta* yang telah distandarkan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh koefisien beta masing-masing motivasi berprestasi 0,261, motivasi berkerjasama 0,279, dan motivasi kekuasaan 0,339.

KESIMPULAN

Motivasi berprestasi, motivasi berkerjasama, dan motivasi kekuasaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing 1) motivasi berprestasi sebesar 0,261 pada $p=0,030$, 2) motivasi berkerjasama sebesar 0,279 pada $p=0,029$, dan 3) motivasi kekuasaan sebesar 0,339 ($p=0,020$).

Motivasi berprestasi, motivasi berkerjasama, dan motivasi kekuasaan, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pembangunan Desa Propinsi Riau.

Adapun besarnya atau kuatnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai Adjusted $R^2=0,656$. Artinya 65,60 % kinerja pegawai dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut.

SARAN

Meningkatkan motivasi berprestasi pegawai dengan cara menempat-tugaskan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, baik kompetensi manajerial maupun kompetensi bidang, terutama bagi para pejabat struktural eselon III dan IV. Sedangkan untuk pegawai non struktural dipandang perlu untuk diikutsertakan pada berbagai pendidikan dan pelatihan teknis, fungsional maupun manajerial dalam upaya peningkatan kapasitas dan kapabilitas pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Meningkatkan motivasi bekerjasama pegawai melalui peningkatan rasa kebersamaan dan kerjasama antara pegawai, dan menumbuh-kembangkan suasana kekeluargaan, persaudaraan, persatuan dan kesatuan, serta meminimalisir potensi konflik internal organisasi dan persaingan antara pegawai (potensi

konflik internal, terutama dalam pelaksanaan kegiatan antara PPTK, Bendahara Kegiatan, dan Kuasa Pengguna Anggaran) sesuai dengan pembidangan tugas dan tanggungjawab yang telah ditetapkan di dalam keputusan penetapannya. Dan/atau berdasarkan tugas pokok dan fungsi secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdhara
- Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakir. 2001. *Nuansa-Nuansa Psikologi Islam*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo.
- BPM-BangdesProvinsi Riau.2014. *Rencana Strategis BPM-Bangdes Provinsi Riau Tahun 2009-2014*. Pekanbaru: BPM-Bangdes Provinsi Riau
- Gibson, Ivancevich, Donelly. 1987. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur dan Proses. Terjemahan Djoeban Wahid, Edisi Keempat*. Yogyakarta: Bina Rupa.
- Hamzah B. Uno. 2012. *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE UGM.
- Henry Simamora.1985. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Noe. R.A, dalam Yun Iswanto.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Norman F. Maier. 1980. *Psychology In Industry*. New Delhi: Oxfprd & IBH Publishing Co.
- Sinambela, Lijan Poltak.2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stephen. P. Robins.1996. *Perilaku Organisasi* Edisi Ketujuh. Jakarta: Prenhallindo.
- Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung:Alfabeta.
- Tiffin & MrCormick.1979. *Industrial Psychology Sixth Edition*. New Delhi-Prentice-Hall.
- Widodo.2012. *Cerdik Menyusun Proposal Penelitian Skripsi8, Tesis & Disertasi”* Jakarta: MangaScript Publishing.
- Wilfridus B. Elu dan Agus Joko Purwanto.2010. *Inovasi dan Perubahan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.
- Yuriyanti. 2003. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Kulonprogo*. Tesis. Yogyakarta: Pascasarjana Fakultas Ekonomi YII.