

# **ANALISA PERBANDINGAN HUBUNGAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PEMERINTAHAN DESA KABUPATEN BOGOR DAN DISPENDA KOTA BOGOR**

*Prof. Dr. Isman Kadar, MM<sup>1)</sup>,*

<sup>1)</sup> Dosen Pascasarjana Universitas Pakuan

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the relationship of motivation on employee performance employee Village Community Empowerment Board Governance Dispenda Bogor and Bogor City. The study population was all employees Dispenda Bogor City with samples are 114 employees and employees of the Agency for Community Empowerment Bogor Regency Village Government with a sample of 121 employees. The research instrument was a questionnaire. Collected data is processed using correlation analysis technique.*

*The results show that: of First, the relationship between work motivation and performance korelasiry.2 coefficient = 0.507 > rtabel (rtabel = 0.176 at  $\alpha = 0.05$  and rtabel = 0.230 at  $\alpha = 0.01$ ). Relations were significant for Sig = 0.000 This value is identical to the p-value, where the p-value is smaller than  $\alpha$  (0.05). That is, there is a positive and significant relationship between motivation and employee performance Employees Community Empowerment Board Bogor Regency Village Government.*

*Secondly there is a relationship work motivation and performance of employees, the value of the relationship is 0.673. The direction of the relationship is 'positive' and the degree of relationship 'strong' as the value of the relationship is between the value of the relationship 0.673 from 0.60 to 0.799. Figures probability or Sig. (2-tailed) was 0,000 less than 0.05, which means the relationship work motivation and employee performance employee Revenue Bogor City is 'significant' at a significance level of 0.01 or 0.05 or 99% and 95%.*

*Keywords: Work Motivation and Employee Performance*

## **A. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Kinerja merupakan salah satu hal yang penting didalam suatu instansi atau perusahaan, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang

dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika merupakan salah satu tolok ukur dari keberhasilan suatu organisasi.

Pemerintahan yang maju dan berkembang merupakan keinginan

setiap individu yang berada di dalam pemerintahan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut pemerintah mampu bersaing dan mampu mengikuti zaman. Kemajuan pemerintah dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal, dan bagaimana pemerintah dapat memenuhi tuntutan lingkungannya untuk menghadapi fenomena yang terjadi di lingkungan pemerintah daerah tersebut. Dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan kini telah terjadi perubahan. Perubahan atau reformasi pemerintahan tersebut berdampak positif pada pergeseran paradigma penyelenggaraan pemerintahan dari sentralisasi ke arah desentralisasi riil yang ditandai dengan pemberian otonomi luas dan nyata kepada daerah. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan pemerintahan tersebut. Pemerintah harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan pemerintahan, termasuk pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bogor.

Kinerja pegawai merupakan satu indikasi yang sangat penting mempengaruhi jalannya roda sebuah organisasi dikarenakan keberhasilan organisasi tidak terlepas dari hasil maksimal kinerja para pegawainya. Kinerja pada dasarnya menunjukkan

hasil yang telah dicapai atau yang telah dilakukan oleh seorang pegawai. Berhasil atau tidaknya pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi dapat memperlihatkan bagaimana kinerja mereka. Pencapaian kinerja yang baik dapat diperoleh melalui kekuatan sumber daya manusianya.

Berkaitan dengan pemikiran tersebut yakni bahwa aparatur pemerintah merupakan kekuatan pembangunan dan sekaligus tujuan pembangunan, maka perlu ditingkatkan kualitas hidupnya. Sejalan dengan itu, perlu dikembangkan suasana yang membangkitkan peran dari seluruh aparatur secara efektif dan dinamis dalam pembangunan. Karenanya, dalam rangka pencapaiannya diperlukan aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa serta mampu melaksanakan seluruh tugas umum pemerintah dan pembangunan dengan sebaik-baiknya yang dilandasi semangat pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara.

Objek pada penelitian ini yaitu pegawai Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kota Bogor dan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bogor.

Gejala yang mengindikasikan kinerja pegawai Dispenda rendah, yaitu ditunjukkan dengan waktu pembuatan surat ijin dan surat keterangan yang seharusnya bisa selesai dalam satu hari ternyata bisa memakan waktu 3 (tiga) hari kerja, bahkan sering terjadi lebih dari 3

(tiga) hari kerja. Penyebabnya antara lain tidak jarang pegawai saat melayani wajib pajak sambil bercakap-cakap dengan pegawai lain sehingga lambat dalam penyelesaiannya.

Kinerja pegawai Dispenda masih rendah, dimana waktu penyelesaian pekerjaan masih banyak yang belum tepat waktu. Demikian juga masalah kehadiran di tempat kerja masih rendah sekitar 70 %. Sikap kooperatif antara sesama pegawai dalam koordinasi pekerjaan juga masih rendah.

Permasalahan lain yaitu rendahnya tingkat pendidikan pegawai yang didominasi oleh tingkat pendidikan SLTA/SMK/Sederajat sebanyak 35%, sedangkan tingkat pendidikan Strata-2 sebanyak 10%, tingkat pendidikan Strata-1 sebanyak 15%, tingkat pendidikan Sarjana Muda sebanyak 18% dan tingkat pendidikan SLTP sebanyak 22%.

Adapun permasalahan yang terjadi pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bogor yaitu berdasarkan hasil laporan bahwa pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bogor selama kurun waktu tahun 2011 hingga 2012 masih terjadi temuan-temuan berulang pada kegiatan yang sama dan obyek pemeriksaan yang sama. Antara lain berupa kelemahan administrasi serta pelanggaran prosedur kerja dan peraturan perundang-undangan yang diakibatkan oleh lemahnya unsur pembinaan, pengawasan melekat

(waskat) dan perencanaan.

Dalam melaksanakan kinerjanya masih banyak mengalami hambatan baik berupa kurangnya sumber daya manusia maupun terbatasnya sarana dan prasarana, terbatasnya anggaran, disiplin sumber daya manusia masih kurang. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu pegawai, di antaranya adalah: 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5) hubungan mereka dengan organisasi dan 6) pengembangan karir.

Fenomena lain tentang kekurangoptimalan kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa adalah kualitas pelayanan pemberdayaan hasil kerja pegawai pada masyarakat masih rendah, serta belum melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai masih kurang memenuhi standar organisasi, contoh proses penyelesaian laporan hasil koordinasi dan pelayanan. Masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, hal ini ditandai pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sering tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya, Misalnya pegawai sering menunda-nunda pekerjaan disebabkan pegawai tersebut kurang memahami maksud dari pekerjaannya, masih terdapat pegawai yang bekerja dengan tidak adanya koordinasi dalam hal kerjasama akibatnya antara satu

dengan yang lain saling melempar tanggung jawab jika ditanya pimpinan.

Organisasi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi organisasi, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi organisasi keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Sedangkan motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menganggap perlu dilakukan penelitian tentang “Analisa perbandingan hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan pada dispenda Bogor dan Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintah Desa Kabupaten Bogor”. Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat diketahui sejauhmana hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Selanjutnya dapat dilakukan upaya kreatif untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor.

## **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini memiliki kegunaan baik secara teoritis maupun kegunaan praktis, di antaranya adalah sebagai berikut:

### **1. Kegunaan teoritis**

Hasil penelitian ini akan memberikan tambahan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat:

- a. Sebagai bahan referensi atau kajian pustaka bagi penelitian berikutnya.
- b. Sebagai masukan pengetahuan untuk dijadikan bahan refleksi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya melalui motivasi dan karir.
- c. Sebagai masukan pengetahuan bagi pegawai bahwa motivasi sangat menentukan kinerja untuk menjadi lebih baik.
- d. Untuk menambah pengetahuan mengenai pengembangan khasanah ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya teori motivasi dan kinerja pegawai dan bagaimana cara mengaplikasikannya dalam kegiatan bekerja.

### **2. Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini akan memberikan informasi yang dapat berimplikasi praktis bagi berbagai pihak terkait, yakni:

a. Bagi Pegawai

Para pegawai akan dapat mengetahui motivasi yang diterapkan pada pegawai Dispenda dan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bogor. Dengan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja para pegawai secara optimal. Selain itu, para pegawai akan dapat melakukan evaluasi diri, terkait motivasi kerja dan pencapaian kerjanya.

b. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian dapat diaplikasikan oleh masyarakat dalam ruang lingkup masing-masing, dalam hal penerapan motivasi yang ideal dalam organisasi, menciptakan atau membangkitkan budaya organisasi, memotivasi segala bidang, dan memiliki kinerja yang optimal bagi pencapaian tujuan.

c. Bagi Penulis

Bagi penulis penelitian ini memberikan kegunaan mampu menerapkan atau mengaplikasikan teori dalam praktek nyata, yakni bagaimana seharusnya memotivasi pegawai dan mengoptimalkan kinerja.

## **B. METODOLOGI PENELITIAN**

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Dispenda dan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bogor yang berada di Komplek Pemda Cibinong Bogor. Pelaksanaan penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret 2015.

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian berupa metoda survey, dengan pendekatan korelasional, yaitu metode penelitian yang dirancang untuk mendapatkan informasi tentang hubungan antara variabel-variabel yang berbeda dalam satu populasi. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dari sejumlah karyawan operasional dalam jangka waktu yang bersamaan.

Alat ukur (instrumen) yang digunakan dari semua variabel yang diteliti baik kinerja pegawai, budaya organisasi, maupun motivasi adalah angket (*questionnaire*) yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden sesuai dengan sampel yang telah ditentukan. Angket atau kuesioner pada penelitian ini adalah angket tertutup yaitu angket yang jawabannya sudah disediakan sehingga responden tinggal memilih satu jawaban yang sesuai dengan pendapat dirinya.

Adapun tahap penelitian diawali dengan pembuatan instrumen penelitian, selanjutnya dilakukan pengujian terhadap instrumen tersebut dengan menggunakan metode statistik. Setelah mendapatkan instrumen yang valid

dan reliable maka tahapan selanjutnya berupa penyebaran instrumen kepada sampel.

### Populasi dan Sampel

Sugiyono menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini meliputi seluruh karyawan di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bogor.

Menurut Husaeni Usman, "terdapat dua syarat yang harus dipenuhi dalam prosedur pengambilan sample, yaitu : sampel harus dipenuhi dalam prosedur pengambilan sampel, yaitu : sampel harus *representative* (mewakili) dan besarnya sampel harus memadai". Sampel sebagai responden ditemukan dengan teknik *Pourposive Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana dari anggota populasi ditunjuk langsung dan ditentukan jumlahnya untuk dijadikan sampel penelitian dengan pengambilan secara acak.

Karena keterbatasan waktu dan biaya maka besarnya sampel, yang diambil pada penelitian ini yaitu sebanyak 175 orang responden yang bekerja di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bogor, sehingga dengan pengambilan sampel sebanyak ini dapat dianggap telah memenuhi

persyaratan dan mewakili populasi dari penelitian ini.

Adapun besarnya data sampel yang ditarik dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel

e = Kesalahan pengambilan sampel yang ditetapkan sebesar 5%

Dilakukan penelitian di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bogor, yang menjadi populasi dalam penelitian ini ialah keseluruhan Pegawai yang bekerja di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bogor dengan jumlah populasi sebanyak 175 orang. Maka jumlah sampel yang harus dipilih berdasarkan rumus Slovin derajat ketetapan 5%, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{175}{1 + 175(0.05)^2} = 121 \text{ responden}$$

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah (Dipenda) Kota Bogor sejumlah 114 orang. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah sampel jenuh (sensus), yaitu seluruh pegawai staf dijadikan responden. Uji coba (*pretest*) instrumen dilakukan pada

populasi sejumlah 30 orang dengan tujuan uji validitas dan uji reabilitas kuesioner.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden yaitu Pegawai yang bekerja di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bogor, kuesioner telah ditentukan isi dan meterinya.

Selain menggunakan kuesioner, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara untuk mengetahui gambaran tentang kondisi Pegawai yang bekerja di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bogor, data sekunder melalui pengambilan informasi dari Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bogor dan dari buku-buku penunjang yang diambil di perpustakaan.

### **Teknik Analisa Data**

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan angket terhadap responden yang telah dipilih sebagai sampel. Kuesioner diisi tanpa harus berdiskusi dengan responden lain. Data-data yang dikumpulkan seterusnya dicatat untuk dilakukan analisis statistik deskriptif. Selanjutnya data tersebut dianalisis untuk menguji hipotesis penelitian dan mengetahui seberapa besar hubungan antara budaya organisasi

dan motivasi dengan kinerja, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

## **C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pembahasan**

Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

#### **1. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintah Desa Kabupaten Bogor**

Sesuai dengan hipotesis statistik maka hubungan antarmotivasi kerja dengan kinerja dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi  $r_{y.2} = 0,507 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,176$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,230$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Hubungan keduanya signifikan karena  $Sig = 0,000$  nilai ini identik dengan  $p-value$ , dimana nilai  $p-value$  lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintah Desa Kabupaten Bogor.

Kontribusi Motivasi dengan Kinerja dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu  $r^2 = (r_{y.1})^2 = 0,258$ . Berarti variabel motivasi

membentuk kontribusi sebesar 25,8% terhadap Kinerja yang artinya motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul baik dari dalam (*internal*) maupun yang berasal dari luar (*eksternal*) baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa ada kesamaan dengan peneliti-peneliti terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rusdi Sarwono dalam penelitiannya “Hubungan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Operasional PERUM Pegadaian di Wilayah Bogor” hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi  $r_{y,2} = 0,846$  dengan interpretasi tingkat hubungan sangat kuat. Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dihitung berdasarkan koefisien determinasi  $r^2 = (r_{y,2})^2 = 0,716$  dan menggunakan teknik analisis regresi  $\hat{Y} = -41,158 + 1,234 X$

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan organisasi dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi yang diharapkan nantinya akan meningkatkan disiplin kerja yang

tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya yang tidak memuaskan.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bogor mengenai masalah motivasi pegawai dalam bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian pada pegawai melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bogor, sehingga motivasi pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan organisasi harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para pegawai. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun



kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

## **2. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dispenda Kota Bogor**

Terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, besarnya nilai hubungan adalah 0,673. Arah hubungan yang terjadi adalah 'positif' dan derajat hubungannya 'kuat' karena nilai hubungan 0,673 berada diantara nilai hubungan 0,60 – 0,799. Angka probabilitas atau *Sig. (2-tailed)* adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya hubungan yang terjadi motivasi kerjadengan kinerja pegawai adalah 'signifikan' pada tingkat signifikansi 0,01 atau 99% dan 0,05 atau 95%.

Berdasarkan hasil analisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai dikaitkan dengan hipotesis yang diuji maka dapat disimpulkan menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Selanjutnya besarnya kontribusi motivasi terhadap kinerja pegawai adalah  $(0,673)^2 \times 100\% = 45,29\%$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat motivasi kerjamaka akan meningkatkan kinerja pegawai Dispenda Kota Bogor.

### **D. KESIMPULAN**

Terlepas dari kelemahan-kelemahan dan kekurangan penelitian ini, baik dari segi metodologi maupun dari segi obyeknya, namun beberapa

hasil dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki hubungan positif dengan kinerja dan kekuatan hubungannya sedang. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bogor sangat ditentukan oleh motivasi. Motivasi yang tinggi akan mengakibatkan tinginya kinerja pegawai dalam bekerja dan sebaliknya jika motivasi rendah maka kinerja pegawai juga rendah.
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dengan koefisien korelasi positif. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Bogorsangat ditentukan oleh motivasi kerja. Motivasi kerjayang baik akan mengakibatkan tinginya kinerja pegawai dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka kinerja pegawai juga rendah.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alex S. Nitisemito. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta. 2000.
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta. 2003.
- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.

- 2001.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosda Karya, Bandung. 2007
- Cushway, Barry and Derek Lodge. *Organisational Behaviour and Design, Perilaku dan Desain Organisasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. 2000.
- Davis, Keith dan Newstrom. *Human Behavior at Work Organizational Behavior*. McGraw-Hill Book Co., New York. 1996
- Deal, Terrence E and Allan A. Kennedy. *Corporate Culture*. Addison-Wesley Publishing Company, Inc., New York. 1982.
- Dessler, Gary. *Human Resource Management*. New Jersey 07458, Prentice Hall Inc. 2000.
- Dian A Setiati. *Strategi Organisasi : Perbedaan Produktivitas dan Komitmen Organisasi Berdasarkan Teori Motivasi Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow*. Penerbit Amara Books, Yogyakarta. 2004.
- Ermaya Suradinata. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV Ramadan, Bandung. 2000.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A., *Behavior in Organizations - Understanding and Managing The Human Side of Work*. Sixth Edition, New Jersey. 1997.
- Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta. 1999.
- Hanafi. *Manajemen*, Cetakan Pertama, UPP AMP YKPN, Yogyakarta. 2000.
- Harry Asmar. *Analisa Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Tambang Batubara PT. Kaltim Prima Coal*. Tesis, Program Pascasarjana Sekolah Tinggi IMMI Jakarta. 2002.
- Hendry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Jakarta. 1997.
- Husein Umar. *Metode Riset Bisnis*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. 2002.
- \_\_\_\_\_. *Riset Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. 2000.
- Hick, Herbert G., G. Ray Gullet. *Organisasi : Teori Dan Tingkah Laku*. Diterjemahkan oleh G. Kartasasmita dan A. G. Kartasapoetra. Bumi Aksara, Jakarta. 1996.
- Iqbal Hasan. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia, Jakarta. 2002.

- \_\_\_\_\_ *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Bumi Aksara, Jakarta. 2001.
- Irmawati. *Peranan Goal Setting Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Digitized by USU Digital Library, Medan. 2004.
- Ishak Arepdan Hendri Tanjung. *Manajemen Motivasi*. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta. 2003.
- 
- \_\_\_\_\_ *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta. 2002.
- Ivancevich J. *Human Resource Management 11<sup>th</sup>*. McGraw-Hill, International Edition, Singapore. 2010.
- Kerlinger, Fred N. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Penerjemah : Landung R. Simatupang dan H.J. Koesoemanto. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta. 2002.
- Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta. 2002.
- Mohamad As'ad. *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta. 2002.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. 7<sup>th</sup> Edition, McGraw-Hill, International Edition, Singapore. 1997.
- Martoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta. 2002.
- Mills, Daniel Quinn. *Labor-Management Relation*. Mc Graw Hill Inc., Singapore. 1994.
- Mathis, Robert L dan Jackson John H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta. 2002.
- Munandar Ashar Sunyoto. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta. 2001.
- Mutiara S. Panggabean. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta. 2002.
- Manahan P. Tampubolon. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta. 2004.
- Miftah Thoha. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. CV Rajawali, Jakarta. 1983.
- Nawawi H. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta. 2000.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. Prentice Hall PTR, New York. 2003.
- Suharsimi Arikunto. *Manajemen Penelitian*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta. 1998.

- \_\_\_\_\_. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta. 2002.
- Suyadi Prawirosentono. *Manajemen Sumberdaya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta. 2000.
- Singgih Santoso. *SPSS : Statistik Parametrik*. Elex Media Komputindo, Jakarta. 2001.
- \_\_\_\_\_. *SPSS : Statistik Non-Parametrik*. Elex Media Komputindo, Jakarta. 2001.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Bandung : Mandar Maju*. 2001.
- Stainer. *References on Motivation : Motivation to Work. Paper on Work Motivation*, New York. 1995.
- Steers, John. *Motivation Process*. The McGraw Hill Companies, Inc., New York. 1976.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung. 2002.
- Taliziduhu Ndraha. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta. 1999.
- Yayat Hayati Djatmiko. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Alfabeta, CV, Bandung. 2002.
- Wirawan. *Budaya Dan Iklim Organisasi. Teori Dan Aplikasi Penelitian*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta. 2007.