**PENGARUH FAKTOR MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA JAJARAN KANTOR KECAMATAN AROSBAYA
BANGKALAN MADURA**

Oleh
Siti Nur Sholeha dan Mukti Kemarauwana
Universitas Sunan Giri Surabaya

ABSTRACT

One of the problems faced by agencies is a problem related to human resources or labor. So that human resources can work with passion and excitement, should be given the motivation between meeting the needs of employee's motivation in the form of safety and comfort in doing the work and fair treatment to every employee. This study aims to determine the effect of motivation on the performance of civil servants in the ranks of the District Office Arosbaya Bangkalan Madura. Based background, writer take formulation of the problem: Does motivation consists of variable individual needs, expectations of individuals and fair treatment effect on achievement Civil servants working in the ranks of the district office Arosbaya Bangkalan Madura. The methods used in data collection methods are: interviews, observation, documentation and questioner. To analyze the data, the authors use the technique of multiple linear regression analyzes were performed using SPSS 15 with the results of the regression equation as follows: $Y = - 0.001 + 0.373 + 0.389 X1 + 0.399 X2 X3$. The regression equation above shows that all positive regression coefficient means that all independent variables included in the model has a direction change the direction of the independent variable. This means that if the independent variable changes the dependent variable also changed. Dari analysis results obtained: 1). Based on the results of hypothesis testing are first done can be seen that the hypothesis is suspected Needs Individual, Hope Individuals, Fair treatment has the effect of simultaneous and significant on the performance of civil servants in the ranks of the district office Arosbaya Bangkalan Madura accepted as true, this is evidenced by significant test or F-test simultaneous effect of independent variables on the dependent variable is significant because $F_{count} (22.829) > F_{table} (0.05)$ 2). Based on the partial hypothesis test will be known that the regression coefficient of 74%, a regression coefficient of 57%, and a coefficient of 65%. The second hypothesis proposed that supposedly influence fair treatment needs to have a dominant influence on employee job performance can be accepted as true because the effect is greater when compared with the effect of other variables, namely by 65%.
Keyword: motivator, Achievement

PENDAHULUAN

Pada era global peran aktif sumber daya manusia masih sangat menentukan dalam setiap kegiatan organisasi baik sektor industri maupun non industri meskipun kemajuan teknologi telah berkembang pesat.

Kontribusi sumber daya manusia sangat diperlukan dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya, Hasibuan (2012:10). Manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang diberi semacam daya cipta, daya rasa dan daya karsa yang tidak pernah dimiliki oleh makhluk lain. Dengan ketiga daya yang dimiliki manusia maka potensi yang ada dalam diri manusia merupakan kekuatan tersendiri yang tidak mungkin diperoleh dari sumber daya lain.

I Komang Ardana (2012) juga mengatakan, sumber daya merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu dan memanfaatkan kesempatan yang ada dan kemampuan untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami. Manusia dengan dibekali daya cipta, rasa dan karsa akan memiliki kemampuan untuk membebaskan diri dari kesulitan dan berusaha mencari keuntungan pada setiap peluang yang ada disekitarnya. Melihat begitu pentingnya peran sumber daya manusia, maka organisasi harus memberikan kebijaksanaan yang dapat merangsang prestasi kerja anggotanya.

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk itu organisasi harus mempertimbangkan dengan cermat dan hati-hati karena hal itu berhubungan erat dengan operasi keseluruhan dan kelangsungan hidup organisasi, disamping menyangkut anggota sebagai manusia yang mempunyai harkat martabat. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh pegawai yang dapat mengelola organisasi tersebut ke arah kemajuan organisasi, sebaliknya tidak sedikit organisasi yang hancur dan gagal karena ketidakmampuannya dalam mengelola sumber daya manusia, Daryanto (2013).

Salah satu usaha yang tepat untuk meningkatkan prestasi kerja anggota adalah dengan memberikan motivasi. Motivasi merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja anggota. Motivasi mengacu pada proses di mana seseorang diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan menuju tercapainya tujuan. Tanpa motivasi orang tidak akan melakukan sesuatu dan bila pemberian motivasi kurang diperhatikan maka tidak akan ada semangat dan gairah bekerja sehingga hal ini berpengaruh pula pada prestasi kerja karyawan. Dalam motivasi ada beberapa variabel motivasi yakni kebutuhan individu, harapan individu dan perlakuan yang adil. Ketiga variabel motivasi ini sangat terkait dengan prestasi kerja seseorang dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kun Hidayat tahun 2004 yang meneliti pengaruh faktor motivasi terhadap prestasi kerja pada pegawai negeri sipil pada jajaran Kantor Cabang Dinas P dan K Kecamatan Kedungdung Kabupaten Sampang. Kun Hidayat memakai kebutuhan individu, harapan individu dan perlakuan yang adil sebagai variabel dalam motivasi. Dari penelitian itu, ditemukan f -hitung (158,765) lebih besar dari f -tabel (2,37) dan probabilitas kesalahan sebesar $3,000E-14$ (kurang dari 5%) dan dari informasi ini dapat disimpulkan prestasi kerja pegawai sangat ditentukan oleh kebutuhan individu, harapan individu dan perlakuan yang adil.

Termotivasi berarti terdorong untuk bertindak. Tindakan atau perilaku tidak terjadi begitu saja, tetapi dipicu oleh salah satu dari motif-motif internal atau pengaruh lingkungan. Motivasi manusia memberi tujuan dan arah kepada tingkah laku mereka dan motivasi tersebut terjadi secara sadar maupun tidak sadar. Sebenarnya perilaku manusia secara keseluruhan menggambarkan motivasi mereka (Darmawan, 2012)

Dalam suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja, ada yang menginginkan sesuatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan di mana dia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu (Suwatno, 2011)

Motivasi juga seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam lembaga karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di lingkungan lembaga tersebut.

Irham Fahmi (2011) juga mengatakan dalam ilmu manajemen pembahasan tentang motivasi memiliki kedudukan penting. Ini disebabkan karena konsep motivasi mampu memberi pengaruh besar bagi kemajuan juga pergerakan suatu perusahaan di masa depan. Suatu organisasi pada saat awal atau bahkan di saat organisasi tersebut sedang mengalami permasalahan maka motivasi memiliki kedudukan dalam memposisikan dirinya sebagai bagian yang mampu mengatasi semua itu. Karena motivasi adalah sebuah spirit.

Di sisi lain motivasi bersifat jangka panjang. Inspirasi lebih lanjut diberikan kepada bawahan yang penuh motivasi dengan mempercayai mereka untuk bekerja berdasarkan inisiatifnya sendiri dan mendorong mereka menerima tanggung jawab seluruh pekerjaan. Untuk bawahan yang dimotivasi perlu ditemukan apa yang dapat memotivasi mereka dan menjalankan apapun yang dapat membantu mereka. Individu yang penuh motivasi sangat penting untuk memasok organisasi dengan inisiatif baru yang sangat penting dalam dunia yang penuh kompetitif.

Motivasi sangat penting artinya bagi lembaga karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan lembaga dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat dipandang sebagai fungsi, berarti motivasi berfungsi sebagai daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi dipandang dari segi proses berarti motivasi dapat dirangsang oleh faktor eksternal untuk

menimbulkan motivasi dalam diri pegawai yang melalui proses rangsangan belajar sehingga dapat mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi di pandang dari segi tujuan berarti motivasi merupakan sasaran stimulus yang akan dicapai. Jika seorang mempunyai keinginan untuk belajar suatu hal, maka dia akan termotivasi untuk mencapainya. Dengan demikian, studi ini bertujuan untuk mengetahui peran faktor-faktor motivasi terhadap prestasi kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini melibatkan Adapun definisi operasional variabel Y dan variabel X sebagai berikut:

- a. Prestasi Kerja(Y)
Prestasi kerja merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.
- b. Motivasi Kerja(X)
Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja.
- c. Kebutuhan Individu(X_1)
Kebutuhan individu merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang individu.
- d. Harapan Individu(X_2)
Harapan individu yaitu mendapatkan rasa nyaman di tempatnya bekerja sehingga dia dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- e. Perlakuan yang adil(X_3)
Perlakuan yang adil pada setiap pegawai bekerja lebih baik.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif untuk memperkirakan secara kuantitatif pengaruh dari beberapa variabel independen secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Teknik pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen baik secara simultan maupun secara parsial mempengaruhi variabel dependen yang mana dilakukan dengan uji t (t-test) dan uji F (F-test) dengan tingkat signifikansi (α) 5% atau $\alpha = 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melakukan uji validitas untuk menguji instrumen yang digunakan. Dari uji validitas, dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian valid. Setelah uji validitas, dilakukan uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas pada semua variabel penelitian memperoleh nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6. Dengan demikian variabel penelitian dinyatakan reliable.

Dari hasil penyebaran angket kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Jajaran Kantor Kecamatan Arosbaya Bangkalan Madura yang berjumlah sebanyak 30 angket, maka diperoleh data sebagai berikut:

a. Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kebutuhan individu (X_1)

Tanggapan konsumen tentang Kebutuhan individu (X_1) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Jajaran Kantor Kecamatan Arosbaya Bangkalan Madura dapat dikelompokkan sebagai berikut.

Tabel 1
Tabulasi Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Individu (X_1)

Rentang skor jawaban responden untuk variabel X_1	Frekuensi	Prosentase	Kriteria
1 - 1.8	0	0%	sangat tidak baik
1.8 - 2.6	5	17%	tidak baik
2.6 - 3.4	7	23%	cukup baik
3.4 - 4.2	16	53%	Baik
4.2 - 5	2	7%	sangat baik
Total	30	100%	

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas diketahui sebagian besar responden (53%) menyatakan bahwa Kebutuhan individu Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada jajaran Kantor Kecamatan Arosbaya Bangkalan Madura tergolong baik.

b. Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Harapan individu (X_2)

Tanggapan Harapan individu (X_2) Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada jajaran Kantor Kecamatan Arosbaya Bangkalan Madura dapat dikelompokkan sebagai Berikut.

Tabel.2
Tabulasi tanggapan responden terhadap Harapan individu

Rentang skor jawaban responden untuk variabel X_2	Frekuensi	Prosentase	Kriteria
1 - 1.8	0	0%	sangat tidak baik
1.8 - 2.6	4	13%	tidak baik
2.6 - 3.4	9	30%	cukup baik
3.4 - 4.2	13	43%	Baik
4.2 - 5	4	13%	sangat baik
Total	30	100%	

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas diketahui sebagian besar responden (43%) menyatakan bahwa Harapan individu Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada jajaran Kantor Kecamatan Arosbaya Bangkalan Madura tergolong baik.

- c. Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Perlakuan yang adil
Tanggapan konsumen tentang Perlakuan yang adil Pegawai Negeri Sipil (PNS) (X_3) pada jajaran Kantor Kecamatan Arosbaya Bangkalan Madura dapat dikelompokkan sebagai berikut.

Tabel 3
Tabulasi Tanggapan Responden Terhadap Perlakuan Yang Adil

Rentang skor jawaban responden untuk variabel X_3	Frekuensi	Prosentase	Criteria
1 - 1.8	0	0%	sangat tidak baik
1.8 - 2.6	2	7%	tidak baik
2.6 - 3.4	6	20%	cukup baik
3.4 - 4.2	12	40%	Baik
4.2 - 5	10	33%	sangat baik
Total	30	100%	

Sumber: Data diolah

Dari tabel di atas diketahui sebagian besar responden (40%) menyatakan bahwa Perlakuan yang adil (X_3) pada jajaran Kantor Kecamatan Arosbaya Bangkalan Madura tergolong cukup baik.

- d. Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Prestasi kerja (Y)
Adapun Prestasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Jajaran Kantor Kecamatan Arosbaya Bangkalan Madura sebagai berikut:

Tabel 4
Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Rentang skor jawaban responden untuk variabel Y	Frekuensi	Prosentase	Criteria
1 - 1.8	0	0%	sangat tidak baik
1.8 - 2.6	0	0%	tidak baik
2.6 - 3.4	6	20%	cukup baik
3.4 - 4.2	10	33%	Baik
4.2 - 5	14	47%	sangat baik
Total	30	100%	

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas diketahui sebagian besar responden (47%) menyatakan bahwa Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada jajaran Kantor Kecamatan Arosbaya Bangkalan Madura memiliki rata-rata 73,86.

Hasil uji t menunjukkan suatu persamaan regresi untuk Variabel Kebutuhan individu (X_1), Harapan individu(X_2), dan Perlakuan yang adil (X_3) terhadap Prestasi kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Jajaran Kantor Kecamatan Arosbaya Bangkalan Madura adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,001 + 0,373 X_1 + 0,389 X_2 + 0,399 X_3$$

- a. Dari hasil analisis regresi linier berganda dalam uji F dapat disimpulkan Variabel dari kebutuhan individu (X_1), harapan individu (X_2) dan perlakuan yang adil (X_3) secara simultan mempengaruhi terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil kantor Kecamatan Arosbaya Kabupaten Bangkalan. Hal ini ditunjukkan oleh F hitung 22,982 > Ftabel 2,975.
- b. Dari Hipotesis kedua bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara kebutuhan individu (X_1) dengan Prestasi kerja (Y) dapat diterima. Hal ini ditunjukkan oleh thitung 2,941 dengan signifikansi 0,019 < 0,05, menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian Kebutuhan individu (X_1) terbukti berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi kerja (Y).
- c. Dari Hipotesis ketiga bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara harapan individu (X_2) dengan prestasi kerja (Y) dapat diterima. Hal ini ditunjukkan oleh t hitung 2,941 dengan signifikansi 0,009 < 0,05, menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian harapan individu (X_2) terbukti berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja (Y).

Dari Hipotesis keempat bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Perlakuan yang adil (X_3) dengan Prestasi kerja (Y) dapat diterima. Hal ini ditunjukkan oleh thitung 2,941 dengan signifikansi 0,003 < 0,05, menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian Perlakuan yang adil (X_3) terbukti berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi kerja (Y). Dalam penelitian yang dilakukan di atas mengenai pengaruh motivasi, dapat diketahui bahwa kebutuhan individu (X_1), Harapan individu (X_2), dan Perlakuan yang adil (X_3) berpengaruh terhadap Prestasi kerja (Y). Hal ini dapat dilihat nilai Koefisien regresi untuk Kebutuhan individu (X_1) sebesar 0,373. Berarti bahwa Kebutuhan individu (X_1) naik satu-satuan maka Prestasi Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,373 satu skala responden.

Nilai r parsial untuk variabel Kebutuhan individu (X_1) sebesar 0,439 berarti bahwa variabel Kebutuhan individu (X_1) mampu menjelaskan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 43,9%. Dan secara parsial variabel Kebutuhan individu (X_1) berpengaruh secara nyata terhadap Prestasi Kerja (Y).

Nilai Koefisien regresi untuk Harapan individu (X_2) sebesar 0,389. Berarti bahwa Harapan individu (X_2) naik satu-satuan. Maka Prestasi Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,389 satu skala responden.

Nilai r parsial untuk variabel Harapan individu (X_2) sebesar 0,482 berarti bahwa variabel Harapan individu (X_2) mampu menjelaskan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 48,2%. Dan secara parsial variabel Harapan individu (X_2) berpengaruh secara nyata terhadap Prestasi Kerja (Y).

Nilai Koefisien regresi untuk Perlakuan yang adil (X_3) sebesar 0,399. Berarti bahwa Perlakuan yang adil (X_3) naik satu-satuan, maka Prestasi Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,399 satu skala responden.

Nilai r parsial untuk variabel Perlakuan yang adil (X_3) sebesar 0,548 berarti bahwa variabel Perlakuan yang adil (X_3) mampu menjelaskan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 54,8%. Dan berpengaruh secara nyata terhadap Prestasi Kerja (Y).

PENUTUP

Setelah melakukan analisis data pada penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa variabel dari kebutuhan individu (X_1), harapan individu (X_2) dan perlakuan yang adil (X_3) secara parsial dan simultan mempengaruhi terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan dari hasil penelitian ini, maka untuk pengembangan sumber daya manusia khususnya faktor prestasi kerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Arosbaya Kabupaten Bangkalan diajukan beberapa saran yang diharapkan dijadikan masukan bagi pihak pimpinan, antara lain memperhatikan hal-hal sebagai berikut. Untuk terus memberikan rasa keadilan bagi tiap-tiap individu pegawai di lingkungan kantor Kecamatan Arosbaya Kabupaten Bangkalan sehingga dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi pegawai itu sendiri. Lebih memperhatikan lagi kebutuhan individu dan harapan individu sehingga dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Arosbaya Kabupaten Bangkalan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Bandung
- Andayani, D., S. Kabalmay, R. Resandi, D. Darmawan. 2010. *Pemberdayaan Karyawan Berbasis Keunggulan Bersaing*. IntiPresindo Pustaka, Bandung.
- Andayani, D. & D. Darmawan. 2011. *Determinan Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan Sebagai Kontributor Perilaku Dan Kinerja Organisasi Berbasis Keunggulan Bersaing*, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 35-54.
- As'ad, Moh. 2000. *Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Liberty. Yogyakarta.
- Arikunto, S. 1980. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka. Jakarta.
- Darmawan, D. 2007. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustakamedia Daya, Bandung.
- Darmawan, D. 2003. *Teori Pengambilan Keputusan*. Universitas Atmajaya, Yogyakarta.
- Darmawan, D. 2003. *Determinan Optimalisasi Kinerja Karyawan*, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 12-24.
- Darmawan, D. 2012. *Motivasi & Kinerja (Studi Sumber Daya Manusia)*, Metromedia, Surabaya.
- Daryanto & Abdullah, 2013, *Pengantar Ilmu Manajemen Komunikasi*. Penerbit Prestasi Pustaka Publisher Jakarta
- Djati, S. Pantja & D. Darmawan. 2005. *Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan, Kepercayaan, dan Kesetiaan Pelanggan*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 48-59.
- Deckers, L. 2010. *Motivation: biological, psychological and environmental* (3rd ed). Boston. Pearson.
- Eisenberger, R., Huntington., R, Hutchinson, S., & Sowa, D. 1986. *Perceived organizational support*. *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 500-507.

- Gibson, Ivancevich & Donnely. 2008 *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid 1, Binarupa Aksara Publisher.
- Greenberg, J. & R. A. Baron. 2003. *Behavior in Organization*. Prentice Hall. New Jersey.
- Handoko, H. 2001. *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta.
- Handoko, V. Rudy. & D. Darmawan. 2004. Pengaruh Kinerja Wiraniaga dan Karakter Demografinya terhadap Kinerja Pasar Perusahaan, *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora*, 8(1), 63-72.
- Hasibuan, S.P. M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hutomo, S. & D. Darmawan. 2011. Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 13-22.
- Karina, A., T. Baskoro K. & D. Darmawan. 2012. *Pengantar Psikologi*. Addar Press, Jakarta.
- Khasanah, H., S. Arum, & D. Darmawan. 2010. *Pengantar Manajemen Bisnis*. Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu Yogyakarta
- Irham Fahmi Idris. 2001. *Manajemen Penuh, Kasus, dan Solusi*. Alfabeta Bandung.
- Lestari, U. P. & D. Darmawan. 2014. Studi Tentang Hubungan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 1-6.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Nimran, Umar. 2009. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Laros. Sidoarjo
- Mangkunegara, A.A.P.A. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke 3, Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Malayu S. P. Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Penerbit PT. Bumi Aksara Jakarta
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. 2012. Studi Tentang Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior, dan Budaya Organisasi Untuk Membentuk Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 7-25.
- Mardikaningsih, R. 2013. Pengukuran Kinerja Dosen berdasarkan Penilaian Mahasiswa, *Jurnal Ilmu Sosial*, 6(1), 15-26.
- Mardikaningsih, R. 2014. Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang memengaruhinya, *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(2), 73-84.
- Mathis.L.R. & H. J. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Oetomo, Hasan & D. Darmawan. 2004. Pengaruh Aspek Pendidikan, Pelatihan, Umur dan Pengalaman Kerja terhadap Perilaku Gaya Kepemimpinan, *Jurnal Ekonomi-Manajemen*, 3(2), 11-22.
- Prawirosentono, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks. Jakarta.
- Samsudin, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka Setia. Bandung.
- Santosa, A. & D. Darmawan. 2002. Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 3 No 2, 81-92.

- Sardiman, A. M. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Schermerhorn. 2005. *Management 8th ed*, John Wiley & Sons, Inc, USA.
- Schulze, S. & T. Steyn. 2003. *Educator's Motivation: Differences Related to Gender, Age and Experience*. *Acta Academia*, 35(3): 138-160.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinambela, E. A. & D. Darmawan. 2011. *Analisis Dampak Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Melalui Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening*, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 18-29.
- Sinambela, E. A. & A. Basjari. 2012. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Ilmiah Merdeka Ekonomi*, 1(2), 153-164.
- Sinambela, E. A. 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Loyaltitas Kerja*, *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(3), 123-136.
- Sjamsi, Nurul & D. Darmawan. 2004. *Peran Strategis Layanan pada Penyelenggaraan Pelayanan Publik*, *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 83-95.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2014 *Memahami Penelitian Kualitatif*. Albeta Bandung
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi, Pertama*, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Suwatno & Donni Juni Priansa, 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Penerbit Alfabeta Bandung
- Tengtarto, S. 2002. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai di PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas*, Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Tjiptono, F & A. Diana. 2003. *Total Quality Management. edisi revisi*, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Uno, H. B. 2007. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wahyudi, I, D. Bhaskara, D. Darmawan, Hermawan & N. Damayanti. 2006. *Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya*, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 4 No. 2, November, 95-108.
- Wibowo, Phil. 2007. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Penerbit PT. Rajagrafindo Jakarta
- Wiener, Y. 1982. *Commitment in organizations: a normative view*. *Academy of Management Review*. 7(3), 418-428
- Wilhelmus, A. & I. Darmastuti. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai – Flores Nusa Tenggara Timur*. Universitas Diponegoro.
- Winardi, J. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Yakarta.
- Zainun, Buchari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Cetakan ke 6*, Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.