

# PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN COLOMADU KABUPATEN KARANGANYAR

Warsito<sup>1)</sup>

Y. Djoko Suseno<sup>2)</sup>

Erni Widajanti<sup>3)</sup>

1, 2, 3) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: <sup>1)</sup> sewarsito@gmail.com

<sup>2)</sup> jokosuseno7@gmail.com

<sup>3)</sup> erniwidajanti@gmail.com

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of significant motivation, competence, and working environment on public employee performance in the district of Colomadu, Karanganyar. Population of this study were all public employee in the district of Colomadu, Karanganyar consist of 110 people, samples were collected by the census of the number of existing data collection techniques through questionnaires or questionnaire with validity and reliability. Analysis techniques using multiple linear regression with the classical assumption. Conclusion (1) Hypothesis 1 which states "Motivation have significant effect on performance on public employee performance in the district of Colomadu, Karanganyar" supported, (2) Hypothesis 2 which states "Competence have significant effect on performance on public employee performance in the district of Colomadu, Karanganyar" supported. (3) Hypothesis 3 which states "Work environment have significant effect on performance on public employee performance in the district of Colomadu, Karanganyar" rejected. (4) Hypothesis 4 which states "Motivation is dominant influencing on performance public employee performance in the district of Colomadu, Karanganyar" rejected.*

**Keywords:** *motivation, competence, work environment, public employee performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting bagi semua organisasi, dan keberhasilan organisasi mencapai tujuan sangat ditentukan dari kemampuan mengelola SDM (Sondang P. Siagian, 2002: 40). Menurut Yasnimar Ilyas dan Amin Zuhairi (2004: 2) "SDM merupakan aset yang paling rumit untuk dikelola karena keunikan individu, perbedaan kompetensi, kualifikasi, keahlian serta latar belakang SDM yang menjadi bagian dari suatu organisasi". Berdasarkan pendapat tersebut, dapat diperoleh gambaran bahwa Sumber Daya

Manusia adalah unsur penting dalam suatu organisasi karena keberhasilan dan kinerja organisasi banyak ditentukan oleh kinerja SDM. Menyadari pentingnya SDM, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Perangkat desa merupakan sumber daya manusia aparatur di sektor publik yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap pelayanan kepada masyarakat, dan membantu lurah (kepala desa) atau camat dalam menjalankan tugasnya. Dalam melaksanakan tugas pelayanan

kepada masyarakat, para perangkat desa harus dapat memberikan pelayanan sesuai dengan keinginan masyarakat, oleh karena itu para perangkat desa dituntut memiliki kemampuan, keterampilan, perhatian yang tulus dan membutuhkan rasa empati yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya melayani masyarakat. Peningkatan kinerja perangkat desa amat penting diwujudkan dalam mendukung kualitas pelayanan publik. Kualitas pelayanan publik akan semakin baik, jika perangkat desa memiliki kinerja yang semakin baik. Masyarakat diharapkan juga akan merasa nyaman dan puas dalam menyelesaikan segala permasalahan administratif di desa.

Onong Uchjana Effendi (2003: 1) menyatakan bahwa "Organisasi adalah sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama". organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab (Schein dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2007: 23). Tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai akan menentukan tinggi rendahnya tingkat keunggulan bersaing bagi perusahaan. Motivasi kerja pegawai ini perlu ditingkatkan karena akan mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya maka diharapkan kinerja akan meningkat dan tujuan organisasi atau instansi dapat tercapai. Pernyataan Schein tersebut menggambarkan bahwa organisasi mempunyai karakteristik tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga memperoleh kepuasan. Organisasi mengharap para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan,

kebosanan dan malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menjadi menurun akibatnya kinerja pegawai juga mengalami penurunan. Kinerja pegawai yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi.

Motivasi dalam implementasinya berkaitan dengan bagaimana mempersiapkan pekerjaan dengan sejumlah harapan-harapan untuk memperoleh sesuatu apabila melakukan pekerjaan. Motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena motivasi bagaikan ruh seseorang dalam bekerja. Dengan motivasi tertentu seseorang pegawai akan rajin bekerja dan berkinerja tinggi, namun ketika motivasi berkurang disebabkan oleh sesuatu hal lingkungan kerja misalnya, maka akan berpengaruh pula terhadap kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Malayu S.P. Hasibuan, 2005: 96) mendefinisikan motivasi "Sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu".

Berdasarkan penelitian Clif Yosias (2010) dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Paniki I Kecamatan Mapanget Kota Manado" dapat diketahui bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Paniki Satu Kecamatan Mapanget Kota Manado. Penelitian ini mengacu pada penelitian Clif Yosias (2010) yang mengambil variabel motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini, ada perbedaan antara penelitian sekarang yang peneliti lakukan dengan penelitian yang dilakukan oleh Clif Yosias (2010), yaitu terletak pada variabel bebas penelitian, yang apabila penelitian yang peneliti lakukan sekarang tidak menggunakan variabel disiplin kerja, tetapi menggunakan variabel bebas, kompetensi dan lingkungan kerja selain motivasi.

Sedangkan penelitian Clif Yosias (2010) menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas selain motivasi.

Enceng, Liestyodono dan Purwaningdyah (2008) menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Soto dalam Enceng, Liestyodono dan Purwaningdyah (2008) menyatakan bahwa kompetensi tidak hanya mengandung keterampilan, pengetahuan, dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap mereka sesuai standar kinerja yang ditetapkan.

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya (Payaman J. Simanjuntak, 2005: 113). Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian Safwan, Nadirsyah, dan Syukriy Abdullah (2014) dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya", menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada

Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Safwan, Nadirsyah, dan Syukriy Abdullah (2014) yaitu penelitian sebelumnya hanya menggunakan dua variabel independen yaitu kompetensi dan motivasi sedangkan penelitian ini menggunakan tiga variabel independen (kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja).

Selain faktor motivasi dan kompetensi, keberadaan lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2009: 1) "Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai baik fisik maupun non fisik, lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian Masrokhah (2012) menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Kedungsoko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung menunjukkan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanty (2015) berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun" menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Hasil temuan ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan Masrokhah (2012), sehingga hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dari kedua peneliti tersebut terjadi *research gap*.

Keberhasilan suatu organisasi perangkat desa juga dapat dilihat dari ke-

mampuan organisasi tersebut dalam meningkatkan kinerja perangkat desa yang mana hal itu dapat tercapai tergantung pada kinerja pegawainya. Melihat pentingnya motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja bagi para perangkat desa, maka dalam hal ini Kecamatan Colomadu Karanganyar juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para perangkat desanya. Di mana Kecamatan Colomadu Karanganyar tersebut masih ada permasalahan dalam hal motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja, yaitu masih adanya perangkat desa yang santai saat jam kerja sedang berlangsung tanpa aktivitas yang berarti, masih adanya perangkat desa yang sering datang terlambat, masih adanya kesenjangan yang terjadi misalnya masih kurangnya komunikasi dengan rekan kerjanya dalam kegiatan di kantor sehari-hari, dan bahkan kurang puasanya jaminan hari tua serta pelayanan yang diberikan oleh sebagian masyarakat dianggap belum maksimal.

Dalam rangka meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar, maka banyak faktor yang perlu dipertimbangkan, yang dalam penelitian ini meliputi motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja. Diharapkan motivasi yang diberikan untuk perangkat desa dan perangkat desa yang berkompeten dapat meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar. Selain hal tersebut, lingkungan kerja yang mendukung diharapkan dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar untuk menjadi lebih baik dan berkualitas.

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.
2. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja

perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.

3. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.
4. Untuk mengetahui variabel mana di antara variabel motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi

Menurut Mathis (2006: 114) “Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak”. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi oleh motivasi. Motif seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (Moch. As’ad, 2001: 45).

Menurut Fred Luthan (dalam Miftah Thoha, 2008: 207) terdiri dari tiga unsur yakni kebutuhan (*need*), dorongan (*drive*), dan tujuan (*goals*). Terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung, menurut Malayu S.P Hasibuan (2005: 100). Metode Langsung (*Direct Motivation*), merupakan motivasi materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk peme-

nuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam. Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik.

### **Kompetensi**

Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2007: 84) adalah sebagai "Karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan". Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas). Menurut Wibowo (2007: 86) "Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut".

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Tri Mardiyana, (2000: 45) bahwa "Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana seseorang pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya". Sedarmayati (2009: 21) definisi "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, bahan, dan metode kerja di mana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Ruang lingkup lingkungan kerja menurut beberapa pandangan peneliti dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Suasana kerja. Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai

yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Saydam Gauzali, 2001: 381).

2) Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan kerja antar para pegawai perlu dibina, agar para pegawai dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hubungan kerja tidak hanya bersifat formal kedinasan, tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat non formal (Saydam Gauzali, 2001: 423).

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan. Pemimpin yang berkualitas adalah faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kekuasaan dan efektivitas pemimpin. Jika pemimpin mempunyai hubungan yang baik dengan pegawainya, atau pegawai menghormati pimpinan karena alasan kepribadian, karakter, atau kemampuan, maka pimpinan yang bersangkutan tidak perlu mengandalkan pangkat atau wewenang formalnya (Achmad S Ruky, 2002: 162).

4) Tersedianya fasilitas untuk pegawai. Fasilitas merupakan kemudahan yang disediakan kepada semua pegawai atau pegawai tertentu saja karena prestasinya agar pegawai tersebut tetap mempunyai keinginan bekerja pada suatu perusahaan dan tidak ingin pindah ke perusahaan lain.

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Gie dalam Nuraini, 2013: 103) yaitu: cahaya, warna, udara, dan suara.

### **Kinerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 67) "Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual perfor-*

*mance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)". Pengertian yang definitif dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 67) bahwa "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Definisi prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Sadili Samsudin, 2006: 159). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- 1) Faktor individual; terdiri dari kemampuan dan keahlian (mental fisik), latar belakang individu (keluarga, kelas sosial pengalaman) dan demografi (usia, ras dan jenis kelamin).
- 2) Faktor psikologis; terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi; terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur *dan job design* (Henry Simamora, 2006: 95)

Menurut Desler (2000: 32) "Ada lima faktor penilaian kinerja yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, supervisi, kehadiran, dan konservasi. Menurut Sumarsih (2009: 43) kinerja perangkat desa dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator: memahami tugas pekerjaan, instruksi, memecahkan masalah, teliti, efisien, inisiatif, sikap positif terhadap pekerjaan, kemampuan, rasa tanggung jawab, kepemimpinan.

## Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa

"Motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan dan upaya, untuk memenuhi kebu-

tuhan individual tertentu" (Winardi, 2004: 1). Untuk meraih kinerja yang tinggi, motivasi yang muncul dari dalam diri individu (intrinsik) akan lebih efektif disebabkan karena motivasi intrinsik tersebut ditimbulkan oleh kesadaran individu sendiri. Teori *need for achievement* Mc Clelland (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2007: 97) mengungkapkan bahwa motivasi didasarkan pada kekuatan yang ada pada diri manusia yaitu motivasi untuk mencapai prestasi. Kaitannya dengan penelitian ini, seorang perangkat desa dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi apabila mempunyai keinginan untuk berprestasi.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Clif Yosias (2010); Safwan, Nadirsyah, & Syukriy Abdullah (2014) dan Heny Sidanti (2015) menunjukkan bahwa motivasi dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diperoleh pemahaman bahwa kinerja dapat dipengaruhi motivasi, semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Berdasarkan uraian di atas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 67) kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Kemampuan yang memadai untuk jabatan tertentu dapat memudahkan pegawai untuk mencapai prestasi kerja sesuai yang diharapkan. Peningkatan kompetensi baik kemampuan potensi, pengetahu-

an, dan keterampilan akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Safwan, Nadirsyah, dan Syukriy Abdullah (2014) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya. Dengan demikian dapat diperoleh pemahaman bahwa kinerja dapat dipengaruhi kompetensi, semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Berdasarkan uraian di atas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.

### 3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa

Dengan demikian dapat diperoleh pemahaman bahwa lingkungan kerja dapat dipengaruhi kompetensi, semakin tinggi lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Berdasarkan uraian di atas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar

### 4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa

Berdasarkan uraian di atas dapat diperoleh pemahaman bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja. Motivasi perangkat desa dalam melaksanakan tugas pekerjaan memegang peran penting untuk menghasilkan kinerja efektif, selain itu kompetensi dan lingkungan kerja yang kondusif juga diperlukan sebagai pendukung kinerja.

Berdasarkan uraian di atas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Variabel motivasi dominan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Desain/rancangan penelitian ini adalah tipe eksplanatori yaitu menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 110 orang. Penelitian merupakan penelitian populasi (penelitian sensus) yaitu meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian untuk dijadikan sampel, dengan kata lain peneliti mengambil seluruh populasi untuk dijadikan responden.

### Instrumen Penelitian

1. Motivasi adalah kesediaan pegawai (perangkat desa) untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan organisasi di kecamatan Colomadu Karanganyar, yang dikondisikan oleh kemampuan dan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu (Winardi, 2004: 1). Instrumen motivasi diukur dengan menggunakan 19 indikator yang dikembangkan oleh Ronald Listio (2010: 98-99).
2. Kompetensi adalah kemampuan perangkat desa di kecamatan Colomadu Karanganyar untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007: 86). Instrumen kompetensi diukur dengan menggunakan 20 indikator yang dikembangkan oleh Ronald Listio (2010: 95-97).

3. Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya (Sedarmayati, 2009: 21). Instrumen lingkungan kerja diukur dengan menggunakan 8 indikator yang dikembangkan oleh Yaqub Iskandar (2009: 33).
4. Kinerja perangkat desa adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh perangkat desa di kecamatan Colomadu Karanganyar, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2007: 67). Instrumen kinerja perangkat desa diukur dengan menggunakan 10 indikator yang dikembangkan oleh (Sumarsih, 2009: 43).

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala *Likert* 5 poin yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1).

#### **Pengujian Data**

Untuk menguji kualitas data dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan rumus Korelasi Pearson dan *Cronbach Alpha*.

#### **Teknik Analisis Data**

1. Uji Asumsi Klasik  
Uji Asumsi Klasik dilakukan melalui empat uji yaitu uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.
2. Teknik analisis data  
Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa yang dinyatakan dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Perangkat Desa
X <sub>1</sub>	= Motivasi
X <sub>2</sub>	= Kompetensi
X <sub>3</sub>	= Lingkungan Kerja
α	= Konstanta
β <sub>1</sub> , β <sub>2</sub> , β <sub>3</sub>	= Koefisien regresi
e	= <i>error</i>

#### **3. Pengujian Hipotesis**

- a. Untuk menguji hipotesis 1, 2, dan 3 menggunakan uji t. Kriteria pengujian: apabila *p value* < 0,05 maka Ho ditolak. Sebaliknya apabila *p value* ≥ 0,05 maka Ho diterima.
- b. Untuk menguji variabel yang dominan (hipotesis 4) dengan melihat nilai koefisien regresi paling besar.

### **HASIL PENELITIAN**

#### **Karakteristik Responden**

Deskripsi mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan seperti tabel 1 di bawah ini:

#### **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Pengujian validitas butir instrumen motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja perangkat desa melalui uji Korelasi *Pearson* menunjukkan bahwa semua butir pernyataan valid, ditunjukkan dengan *p* < 0,05. Hasil uji *Cronbach Alpha* menunjukkan bahwa seluruh instrumen reliabel ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

#### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi penyimpangan baik multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas serta residual normal. Hasil uji asumsi klasik seperti disajikan pada tabel 2 di bawah ini.

**Tabel 1: Deskripsi Karakteristik Responden**

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase
Jenis kelamin	Pria	96	89,10%
	Wanita	14	10,09%
	Total	110	100%
Tingkat Pendidikan	SMA	29	26,37%
	D3	31	28,19%
	S1	35	31,81%
	S2	15	13,63%
	Total	110	100%
Umur	25-30 tahun	24	21,82%
	31 – 35 tahun	34	30,91%
	36 – 40 tahun	25	22,73%
	> 40 tahun	27	24,54%
	Total	110	100%
Masa Kerja	< 2 tahun	24	21,82%
	2 - 5 tahun	34	30,91%
	5 -7 tahun	25	22,73%
	> 7 tahun	27	24,54%
	Total	110	100%

Sumber: Data primer diolah 2016

**Tabel 2: Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji Multikolinearitas	Tolerance (0,384; 0,745; 0,446) > 0,1 VIF (2,602; 1,343; 2,242) < 10	Tidak ada multikolinearitas
Uji Autokorelasi	$\rho$ (0,055) > 0,05	Tidak ada Autokorelasi
Uji Heteroskedastisitas	$\rho$ (0,066; 0,195; 0,215) > 0,05	Tidak ada Heteroskedastisitas
Uji Normalitas	$\rho$ (0,673) > 0,05	Residual normal

Sumber: Data primer diolah 2016

**Tabel 3: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel Independen	Koefisien regresi	Nilai t hitung	Sig.
Konstanta	12,154		
Motivasi	0,151	2,577	0,011
Kompetensi	0,139	4,361	0,000
Lingkungan kerja	0,177	1,682	0,095

Sumber: Data primer diolah 2016

**Hasil Analisis Regresi** Analisis regresi linear berganda dengan program SPSS diperoleh hasil seperti tabel 3 di atas:

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,154 + 0,151X_1 + 0,139 X_2 + 0,177 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a = 12,154 artinya jika motivasi, kompetensi, lingkungan kerja = 0 maka kinerja perangkat desa adalah positif.
- b<sub>1</sub> = 0,151 artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa, jika motivasi semakin ditingkatkan maka kinerja perangkat desa akan semakin meningkat dengan asumsi kompetensi dan lingkungan kerja dianggap konstan.
- b<sub>2</sub> = 0,139 artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa, jika kompetensi semakin ditingkatkan maka kinerja perangkat desa akan semakin meningkat dengan asumsi motivasi dan lingkungan kerja dianggap konstan.
- b<sub>3</sub> = 0,177 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa, jika lingkungan kerja semakin ditingkatkan maka kinerja perangkat desa akan semakin meningkat dengan asumsi motivasi dan kompetensi dianggap konstan.

### Pengujian Hipotesis

1. Uji pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa  
Hasil uji signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja perangkat desa diperoleh nilai t hitung sebesar 2,577 dengan *p value* (0,011) < 0,05 berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan "Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar" diterima atau terbukti kebenarannya.

2. Uji pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perangkat Desa  
Hasil uji signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja perangkat desa diperoleh nilai t hitung sebesar 4,361 dengan *p value* (0,000) < 0,05 berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan "Ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar" diterima atau terbukti kebenarannya.
3. Uji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa  
Hasil uji signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa diperoleh nilai t hitung sebesar 1,682 dengan *p value* (0,095) > 0,05 berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perangkat desa. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan "Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar" ditolak atau tidak terbukti kebenarannya.
4. Uji variabel yang dominan mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa  
Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa adalah kompetensi. Hal ini disebabkan karena nilai t hitung kompetensi (4,361) lebih besar dibandingkan nilai t hitung motivasi (2,577) maupun nilai t hitung lingkungan kerja (1,682). Apabila dilihat dari nilai kesalahan statistik, variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi (sig. = 0,000) yang lebih kecil dibandingkan nilai signifikansi motivasi (sig. = 0,011) maupun nilai signifikansi lingkungan kerja (sig. = 0,095). Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja perangkat desa. Dengan demikian hipotesis 4 yang

menyatakan “Variabel motivasi dominan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar” ditolak atau tidak terbukti kebenarannya.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar. Implikasi dari temuan penelitian ini, peningkatan kinerja perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar dapat dicapai apabila motivasi kerja perangkat desa semakin ditingkatkan. Semakin tinggi motivasi, kinerja perangkat desa akan semakin tinggi.

Temuan penelitian ini sesuai teori motivasi yang dikemukakan oleh Winardi (2004: 1) “Motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan dan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”. Motivasi dalam penelitian ini merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar yang dapat mengarahkan perilaku untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Kekuatan ini dapat dikembangkan oleh individu sendiri atau sejumlah kekuatan dari luar. Kekuatan dalam diri individu dapat terbentuk dari adanya keinginan untuk meraih prestasi yang lebih baik, sedangkan kekuatan dari luar individu dapat muncul dari organisasi seperti gaji dan tunjangan yang memuaskan, dukungan atasan (kepala desa), hubungan harmonis dengan rekan kerja, serta sarana dan prasaana kerja.

Untuk meraih kinerja yang tinggi, motivasi yang muncul dari dalam diri individu (intrinsik) akan lebih efektif

disebabkan karena motivasi intrinsik tersebut ditimbulkan oleh kesadaran individu sendiri. Teori *need for achievement* Mc Clelland (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2007: 97) mengungkapkan bahwa motivasi didasarkan pada kekuatan yang ada pada diri manusia yaitu motivasi untuk mencapai prestasi. Kaitannya dengan penelitian ini, seorang perangkat desa dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi apabila mempunyai keinginan untuk berprestasi.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Clif Yosias (2010) bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Paniki Satu Kecamatan Mapanget Kota Manado. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Masroka (2012) bahwa Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kedungsoko Tulungagung. Temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Safwan, Nadirsyah, dan Syukriy Abdullah (2014) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Heny Sidanti (2015) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

### 2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perangkat Desa

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar. Implikasi dari temuan penelitian ini, peningkatan kinerja perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar dapat dicapai apabila kompetensi perangkat desa semakin ditingkatkan. Semakin tinggi kompetensi, kinerja perangkat desa akan semakin tinggi.

Kepuasan pelayanan publik, sangat tergantung dari kinerja aparatur pemerintah termasuk dalam hal ini kinerja perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar. Untuk bisa memberikan pelayanan prima kepada publik, kompetensi yang dimiliki perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar harus selalu dikembangkan. Selain diperlukan motivasi yang tinggi, kompetensi perangkat desa memiliki kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian kinerja organisasi di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar sangat ditentukan oleh kinerja individu, dan kinerja individu dapat dikatakan baik apabila dalam melaksanakan tugas pekerjaan perangkat desa menampilkan perilaku kerja yang efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Grant (2008: 109) bahwa *job performance refers to the effectiveness of individual behaviors that contribute to organizational objectives*. Kinerja pekerjaan mengacu pada efektivitas dari perilaku-perilaku individu yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Hal ini diartikan bahwa keefektifan para pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Temuan penelitian ini sesuai teori yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 67) bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Hal ini diartikan bahwa kemampuan yang memadai untuk jabatan tertentu dapat memudahkan pegawai untuk mencapai prestasi kerja sesuai yang diharapkan. Kaitannya dengan penelitian ini, peningkatan kompetensi baik kemampuan potensi, pengetahuan, dan keterampilan akan

memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar. Temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Safwan, Nadirsyah, dan Syukriy Abdullah (2014) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar. Temuan lain menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja bertanda positif, artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa. Dalam pelaksanaannya, lingkungan kerja baik lingkungan fisik dan non fisik di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar sudah cukup kondusif dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas perangkat desa. Berdasarkan temuan penelitian ini, variabel lingkungan kerja tetap dipertimbangkan sebagai faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.

### 4. Faktor yang dominan mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa

Hasil penelitian ini tidak berhasil membuktikan hipotesis 4 bahwa motivasi merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar. Berdasarkan nilai koefisien regresi diketahui bahwa faktor dominan yang mempengaruhi kinerja perangkat desa adalah lingkungan kerja. Implikasi dari temuan penelitian ini, bahwa lingkungan kerja di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar memegang peran utama dalam menghasilkan kinerja unggul. Untuk itu

lingkungan kerja baik fisik dan non fisik di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar harus selalu diciptakan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian setiap hipotesis, diperoleh kesimpulan sebagai berikut (1) Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar” terbukti kebenarannya. (2) Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar” terbukti kebenarannya. (3) Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa “Tidak ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar” tidak terbukti kebenarannya. (4) Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa “Variabel motivasi dominan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar” tidak terbukti kebenarannya.

Implikasi dari temuan penelitian ini, peningkatan kinerja perangkat desa di Kecamatan Colomadu Kabupaten Ka-

ranganyar dapat dicapai apabila ditingkatkan apabila motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja semakin ditingkatkan. Motivasi yang muncul dari dalam diri individu amat penting untuk dikembangkan, untuk itu perangkat desa disarankan memiliki keinginan yang tinggi untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi. Dukungan atasan, dalam hal ini Kepala Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar juga turut berperan dalam memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang tinggi. Peningkatan kompetensi perangkat desa dapat dilakukan dengan mengikutsertakan pegawai untuk mengikuti pelatihan dan seminar yang mendukung pelaksanaan tugas, serta mendorong pegawai untuk meningkatkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar harus selalu diciptakan dan dipelihara, sehingga dapat mendukung kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan berkontribusi positif pada kinerja. Bagi peneliti yang berminat meneliti masalah analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa, agar mengembangkan penelitian ini lebih lanjut dan mempertimbangkan variabel lain yang belum diuji dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2002, *Sistem Manajemen Kinerja*, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Clif Yosias, 2011, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Paniki I Kecamatan Mapanget Kota Manado”, *Jurnal UNSRAT*, Vol. 5 (1).
- Enceng, Liestyodono dan Purwaningdyah, 2008, “Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah dalam Mewujudkan Good Governance”, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*,. Vol. 2, Juni, Hal. 12-15.
- Grant, M. Adam, 2008, “*The Significance of Task Significance: Job Performance Effects, Relational Mechanisms, and Boundary Conditions*”, *Journal of Applied Psychology*, 2008, Vol. 93 (1), pp. 108–124.
- Heny Sidanti, 2015, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”, *Jurnal JIBEKA*, Vol. 9 (1), Februari, Hal. 44 – 53.

- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Malayu SP Hasibuan, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Masrokhah, 2012, "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Kedungsuko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung", *Jurnal "OTONOMI"*, Vol. 12 (2), April.
- Mathis, Robert L., 2006, *Human Resource Management*, (edisi 10), Salemba Empat, Jakarta.
- Moch. As'ad, 2001, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Mutiara Sibarani Panggabean, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Onong Uchjana Effendy, 2003, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Palan, R. 2007, *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, Penerjemah: Octa Melia Jalal, PPM, Jakarta.
- Payaman J Simanjuntak, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, FE UI, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2003, *Organizational Behavior*, 9<sup>th</sup> Ed. Upper Saddle River, Prentice Hall International, New Jersey.
- Ronald Listio, 2010, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat". (Tidak dipublikasikan)
- Sadili Samsudin, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Safwan, Nadirsyah, dan Syukriy Abdullah, 2014, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya". *Jurnal Akuntansi*, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Vol. 3 (1), Februari, Hal. 133-139.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. 1993. *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- Sumarsih, 2009. "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kalijambe Kabupaten Sragen dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi". (Tidak dipublikasikan)
- T. Hani Handoko. 2003. *Manajemen*. BPF, Yogyakarta.
- Miftah Thoha, 2008, *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Tri Mardiyana, 2000, "Pengaruh Karakteristik individu Karakteristik Pekerjaan dan Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi Empiris pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta)". *Telaah Bisnis*, No. 2.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Parsada, Jakarta
- Winardi, 2004, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yaqub Iskandar, 2009. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PMI Cabang Karanganyar". (Tidak dipublikasikan).
- Yasnimar Ilyas dan Amin Zuhairi, 2004, "Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia pada Institusi Pendidikan Tinggi Jarak Jauh", *Jurnal Pendidikan Terbuka dan Jarak Jauh*, Vol. 5 (1), Maret , Hal. 1-18.