

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN LAWEYAN KOTA SURAKARTA

Alwi Suddin

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Sudarman

Pemerintah Kota Surakarta

ABSTRACT

This research aimed: 1) to analyze significant influence of leadership, motivation, and environment partially toward the official's performance of Laweyan of Surakarta 2) to analyze significant influence of leadership, motivation, and environment simultaneously toward the official's performance of Laweyan of Surakarta 3) to analyze the dominant variable of leadership, motivation, and environment toward the official's performance of Laweyan of Surakarta. Population of this research is all the officials of Laweyan Surakarta as 33 officials. Because of the population is less than 100, therefore the entire population become sample in this research. Instrument used is questionnaire. Data analysis uses doubled linier regression, t test, F test, and R^2 test. From result analyze data found the quotation of doubled linier regression as follows: $Y = 3,659 + 0,487 X_1 + 0,272 X_2 + 0,600 X_3$. Leadership variable (X_1) influences officials performance, from t account can be known the significant value is as $0,008 < 0,05$. Motivation variable (X_2) influences officials performance from t account can be known the significant value is as $0,017 < 0,05$. Environment variable (X_3) influences officials performance from t account can be known the significant value is as $0,001 < 0,05$. Because the significance value is less than 0,05, it can be concluded that there is significant influence of leadership, motivation and environment toward the official performance. The determination coefficient is as 0,744, means that the contribution of leadership, motivation and environment toward the official's performance of Laweyan of Surakarta is influenced as 74,4% while another as 25,6% is influenced by another factor that is not included in the research. Environment variable influences dominantly toward official's performance.

Keywords: leadership, motivation, environment official's performance

PENDAHULUAN

Manajemen yang baik dalam suatu organisasi sangat tergantung pada kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan kontrol, tidak terkecuali kantor kecamatan. Kantor Kecamatan memiliki pemimpin yang disebut camat. Camat perlu memiliki dan menguasai kemampuan manajerial agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Seorang camat hendaknya memiliki kemampuan yang lebih memadai, sehingga dapat memimpin

dan meningkatkan kinerja pegawai yang dipimpinya. Keberhasilan organisasi sangat tergantung kepada sumber daya manusia, dalam hal ini camat dan seluruh pegawai di bawahnya. Selain kemampuan manajerial pimpinan, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja bawahannya. Pada dasarnya instansi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan

keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu, motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Kantor kecamatan sebagai suatu organisasi memerlukan personil yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi yang dapat mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, baik camat maupun pegawai sebagai komponen personil kecamatan diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga secara optimal dapat mencapai hasil yang diharapkan dari tugasnya. Camat merupakan faktor yang dominan karena berfungsi sebagai manajer dan supervisor yang dituntut untuk mampu memberikan motivasi dan arahan kepada pegawai sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Oleh sebab itu pimpinan penting mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawai atau bawahannya. Adanya motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya secara otomatis akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai selain dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Sri Budi Cantika Yuli, 2005:112). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif menjadikan pegawai menjadi senang bekerja dan pada akhirnya kinerja pegawai menjadi meningkat. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan lingkungan yang kondusif akan menyebabkan kinerja pegawai menjadi meningkat, tidak terkecuali pegawai kecamatan Laweyan Surakarta

Pasal 126 UU 32 Tahun 2004 ayat 2, camat bertugas melaksanakan pelimpahan sebagian kewenangan dari bupati atau walikota untuk menangani sebagian

urusan otonomi daerah. Oleh karenanya dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 khususnya yang mengatur tentang kedudukan kecamatan dijelaskan bahwa perubahan status kecamatan diikuti pula dengan mekanisme pemberian sebagian kewenangan kepala daerah kepada camat sebagai perangkat daerah di bawah bupati/walikota. Tujuannya adalah agar setiap urusan pemerintahan terutama yang berhubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat tidak lagi terkonsentrasi di tangan kepala daerah, sehingga dengan demikian fungsi pemerintahan dapat terlaksana secara lebih efektif dan efisien.

Kinerja

Kinerja (*performance*) diartikan sebagai suatu tingkatan dimana pegawai memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan (Milkovich dan Boudreau dalam Wahyuningsih, 2003:46). Sedangkan menurut Mangkunegara (2001: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut (Prawirosentono dalam Purnomo Listianto dan Bambang Setiaji, 2003:114) (a) Efektivitas dan efisiensi; (b) Otoritas (wewenang); (c) Disiplin; (d) Inisiatif.

Penilaian prestasi kerja (*appraisal performance*) adalah proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi terhadap pegawainya secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Metode penilaian kinerja Menurut Manulang (dalam Sadili Samsudin, 2006: 172), metode-metode yang digunakan dalam penilaian kinerja adalah: (a) *Graphic*

Rating System; (b) Ranking Method/man to man comparison atau *man to man scale; (c) Forced Choiced Method*

Kepemimpinan

Davis (dalam Sri Budi Cantika Yuli, 2005: 167) mendefinisikan pimpinan sebagai kemampuan untuk membujuk orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara antusias. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan kecakapan atau kemampuan seseorang untuk membujuk orang lain agar bersedia bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Terry dan Frankin (dalam Sri Budi Cantika Yuli, 2005: 167) mendefinisikan kepemimpinan dengan hubungan di mana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin dan atau kelompok. Definisi tersebut menekankan pada permasalahan hubungan antara orang yang mempengaruhi (pemimpin) dengan orang yang dipengaruhi (bawahan). Pimpinan merupakan orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain (bawahan) dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan, berdasarkan: (a) Fungsi kepemimpinan; (b) Fungsi penentu arah; (3) Fungsi sebagai juru bicara; (d) Fungsi sebagai komunikator; (e) Fungsi sebagai mediator; (f) Fungsi sebagai integrator; (g) Kedudukan pemimpin dalam organisasi

Motivasi

Dalam kamus administrasi, The Liang Gie (dalam Marihot AMH Manulang, 2006: 165) memberikan perumusan akan *motivating* atau pendorong kegiatan yaitu sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawainya untuk mengambil tindakan-tindakan.

Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau pegawainya agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Menurut Simamora (dalam Srie Yono, 2004: 91) motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan atau sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu. Motivasi timbul dari diri seorang pegawai dimulai dari pengenalan secara sadar suatu kebutuhan yang belum terpenuhi, kemudian ditetapkan sasaran yang diperkirakan akan memenuhi kebutuhan yang selanjutnya akan diikuti dengan tindakan untuk mencapai sasaran tersebut, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi. Sedangkan menurut Sri Budi Cantika Yuli (2005: 142), motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi tersebut memegang peranan yang sangat penting dalam bekerja, sehingga seseorang bermotivasi tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan sekuat tenaga, agar pekerjaannya berhasil sesuai dengan kemampuannya dan semakin mudah untuk mencapai keberhasilannya.

Lingkungan Kerja

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, para pekerja akan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan yang berarti, misalnya polusi

asap, polusi udara dan gangguan yang lainnya. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan oleh setiap orang pada saat bekerja.

Secara genetik, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. Namun demikian pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi (Kegan dalam Fraser, 1993: 83).

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta.
3. Menganalisis variabel di antara kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah penelitian M. Syam Nurdin. A (2007), dengan judul Hubungan Penerapan Budaya Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Kota Surakarta. Penelitian ini menjelaskan bahwa budaya disiplin kerja dan motivasi kerja berhubungan dengan kinerja pegawai Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Kota Surakarta. Selain itu penelitian Siti Askariyah (2006), dengan judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan di Kabupaten Boyolali Tahun 2005. Penelitian ini meng-

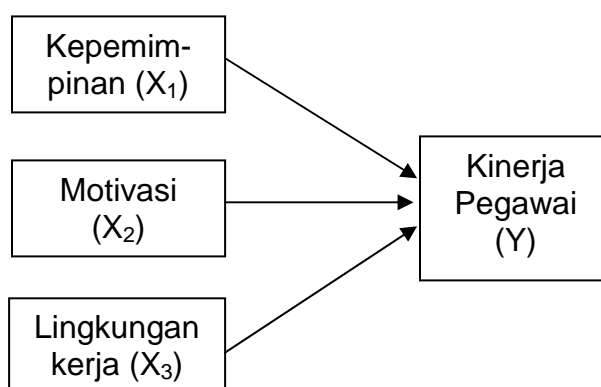
hasilkan kajian gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan di Kabupaten Boyolali

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu. Letak perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut diatas pada umumnya adalah pada variabel dan lokasi penelitian. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Askariyah (2006) meskipun fokus lokasi penelitian yang digunakan Kecamatan, namun penelitian ini lebih memfokuskan pada obyek penelitian yaitu Kecamatan Laweyan Kota Surakarta dengan variabel yang berbeda yaitu lingkungan kerja.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang ada diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian kemampuan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja dilakukan dengan mengambil obyek penelitian di Kecamatan Laweyan Kota Surakarta.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. Hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Penilaian terhadap variabel-variabel yang diteliti dilakukan dengan menda-

sarkan atas interpretasi individu-individu dan yang terkait dengan mengetahui tugas-tugas camat dan pegawai serta mengetahui kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang telah dicapai oleh camat sebagai pimpinan di Kecamatan Laweyan Kota Surakarta.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta; (2) variabel kepemimpinan merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta yang berjumlah 33 orang. Oleh karena populasi kurang dari 100, maka keseluruhan populasi dijadikan sampel, sehingga metode pengambilan sampelnya adalah sensus.

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan kinerja pegawai

(Y). Data penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden, merupakan data primer yang dikumpulkan melalui angket atau kuesioner. Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa semua item dalam semua variabel dinyatakan valid dan reliabel.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sehingga ada persyaratan yang harus dipenuhi sebelum analisis dilaksanakan. Hal tersebut untuk memperkecil terjadinya penyimpangan. Persyaratan itu adalah uji asumsi klasik yang meliputi: uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, dan uji normalitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 1 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,659 + 0,487 X_1 + 0,272 X_2 + 0,600 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Laweyan Kota Surakarta (Y) adalah positif. Artinya apabila kepemimpinan, motivasi dan

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.659	10.164		.360	.721
	KEPEMIMPINAN	.487	.170	.346	2.862	.008
	MOTIVASI	.272	.107	.287	2.534	.017
	LINGKUNGAN	.600	.154	.423	3.885	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.744	4.67167

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

lingkungan kerja meningkat, maka kinerja pegawai juga meningkat.

Dari hasil uji t, ternyata pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan, karena $p \text{ value } 0,008 < 0,05$. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai juga signifikan karena $p \text{ value } 0,017 < 0,05$ dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai signifikan, karena $p \text{ value } 0,001 < 0,05$.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis menunjukkan nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,744, artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Laweyan Kota Surakarta sebesar 74,4%, sedangkan sisanya sebesar 25,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Dari hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Siti Askariyah (2006) pada Kantor Kecamatan di Kabupaten Boyolali menunjukkan bahwa penelitian ini menghasilkan kajian gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan di Kabupaten Boyolali. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sekarang yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga penelitian ini dikatakan sesuai dengan teori sebelumnya. Jadi dalam suatu organisasi pimpinan mempunyai kedudukan yang strategis dan penting. Secara umum pimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak dan dinamisator dari sumber daya manusia dalam hal ini pegawai.

Selain itu, motivasi yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi ada dua yaitu motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Setiap pegawai memiliki keinginan dan tujuan yang hendak dicapai dalam pekerjaan, sehingga motivasi yang

tinggi sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja yang baik. Penelitian tentang motivasi terhadap kinerja sebelumnya pernah dilakukan oleh M. Syam Nurdin A (2007) di Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Kota Surakarta. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi baik dan buruknya motivasi pegawai menjadi salah satu alasan tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Diharapkan dengan lingkungan yang mendukung, maka kinerja yang tercapai juga semakin meningkat.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya dukungan dari Camat yang memadai, oleh karena itu Camat dapat menerapkan kebijakan-kebijakan yang direspon oleh para pegawai sesuai dengan kewenangannya selaku pimpinan kecamatan. Perlu dipertahankan gaya kepemimpinan yang selama ini telah dilaksanakan dan berusaha untuk ditingkatkan dan hendaknya camat mengadaptasikan gaya kepemimpinan untuk menghadapi berbagai karakteristik dari para pegawai yang dipimpinya.

Pegawai lebih meningkatkan profesionalisme, motivasi kerja, dan memiliki persepsi tentang kemampuan manajerial. Pegawai berusaha meningkatkan kinerjanya sebagai wahana pengembangan profesionalisme pegawai, oleh karena itu para pegawai dituntut memiliki motivasi kerja dan persepsi tentang kemampuan manajerial yang tinggi khususnya untuk meningkatkan kinerjanya.

KESIMPULAN

Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja di Kecamatan Laweyan Kota Surakarta mampu memperbaiki kinerja pegawai, sehingga dalam hal ini kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja

secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan dalam penelitian ini, mengindikasikan bahwa baik dan buruknya kinerja sangat dipengaruhi oleh tepatnya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh camat selaku pimpinan. Camat sebagai pimpinan hendaknya lebih memperhatikan bawahan dan tidak bertindak sesuka hati. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan baik, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Kepemimpinan yang baik diharapkan mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Motivasi dapat timbul dari luar maupun dari dalam. Motivasi dari luar banyak dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja. Dengan adanya penerapan gaya kepemimpinan yang baik, serta adanya motivasi yang baik dari pegawai dengan didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif akan mampu menciptakan kinerja pegawai yang baik.

Temuan dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa tinggi dan rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Artinya, apabila kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja semakin baik maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai juga semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Buchori Zainun. 2000, *Sumber Daya Manusia Pemerintah Negara Indonesia*, Surabaya: Airlangga University Press
- Fraser, T.M, 1993, *Human Stress Work and Job Satisfaction*, terjemahan Ny. L. Mulyana, Pustaka Binaman Presindo, Jakarta
- Hasibuan, JJ. 2003, *Proses Belajar Mengajar*, Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Imam Ghozali, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi 3*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ishak Arep dan Hendri Tanjung. 2004. *Manajemen Motivasi*, Grasindo, Jakarta
- Jogiyanto, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Kurnia, 2004, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Hana Pratama Sukoharjo", *Tesis*, (tidak dipublikasikan), Universitas Duta Wacana, Yogyakarta.
- Marihot AMH Manullang, 2006, *Manajemen Personalia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mudrajad Kuncoro, 2004, *Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Muchdarsyah Sinungan, 2003, *Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ndari, 2005, "Hubungan antara upah insentif , Tunjangan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja", *Tesis*, (Tidak Dipublikasikan), Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Nur Indriantoro, 2005, "Transformasi Organisasi dengan Teknologi Informasi sebagai Enabler", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Volume 11, Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Ormond. Jeanne Ellis, 2003, *Educational Psychology: Developing Learners Fourth Edition*, Merrill Prentice Hall, New York.
- Purnomo Listianto dan Bambang Setiaji, 2003, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ramlan Ruvendi, 2005, *Faktor Daya Tarik STIE Binaniaga dan Kinerja Pelayanan Menurut Persepsi Mahasiswa*. *Jurnal Ilmiah Binaniaga* Vol.01 No. 2
- Rudiyanto, 2007, "Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pertanian Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Boyolali dengan Kriteria Gary Dessler", *Tesis*, (tidak dipublikasikan), Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Sadili Samsudin, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.

Santosa, 2000, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Elex Media Komputindo, Jakarta.

Siti Askariyah, 2006, "Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan di Kabupaten Boyolali Tahun 2005", *Tesis*, (tidak dipublikasikan), Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Sondang P. Siagian, 2000, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.

Sri Budi Cantika Yuli, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang.

Srie Yono, 2004, "Analisis Pengaruh Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Banyumas". *SMART* : Vol. 1 No. 2 Mei 2004.

Sugiyono, 2004, *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.

Suharsimi Arikunto, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.

Supriyanto, 2002, "Konsep Kepemimpinan dalam Organisasi Koperasi", *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, Th VI, No.1, April.

Syam Nurdin, 2006, "Hubungan Penerapan Budaya Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Kota Surakarta", *Tesis*, (Tidak dipublikasikan), Universitas Sebelas Maret Surakarta

Wahyuningsih, 2003, *Kinerja Karyawan*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Citation: Huitt, W. 2001. *Motivation to learn: An overview. Educational Psychology Interactive*. Valdosta, GA: Valdosta State University)

<http://chiron.valdosta.edu/whuitt/col/motivation/motivate.html>

Motivation, 2008, From Wikipedia Founder Jimmy Wales, the free encyclopedia, <http://en.wikipedia.org/wiki/Motivation>