

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK AMBON**

**Anthoneta T Waeleuruw**

Politeknik Negeri Ambon

*Email: [telsywaeleuruw@gmail.com](mailto:telsywaeleuruw@gmail.com)*

**ABSTRAK**

Motivasi merupakan sesuatu yang muncul karena adanya kebutuhan baik materi maupun bukan materi dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan materi dapat berupa pemenuhan kebutuhan fisiologi, atau kebutuhan fisik berupa pakaian, rumah, fasilitas transportasi, uang dan lainnya. Sedangkan kebutuhan bukan materi yaitu keamanan/ keselamatan, sosial, penghargaan/harga diri, aktualisasi diri. Menurut Hasibuan (2007:141) motivasi penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan. Dalam penelitian ini yang ingin diketahui apakah ada pengaruh motivasi khususnya faktor; Sistem Gaji, Jaminan Sosial, Kesempatan Diklat, dan Kesempatan Promosi terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Ambon. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan mendapatkan data sekunder, teknik analisis data dengan menggunakan persamaan regresi sederhana, uji t, uji F dan pengujian determinasi. Dari hasil analisis ditemukan bahwa variabel motivasi secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karena nilai t hitung untuk variabel motivasi ( $X$ ) = 3,836 > t tabel 1,697, dengan signifikansi 0,000 maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,739 yang menunjukkan bahwa 73,9% kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ambon secara keseluruhan dijelaskan oleh variabel motivasi, sisanya 26,1% dijelaskan oleh faktor lain.

**Kata kunci :** Kinerja, Motivasi

**1. Pendahuluan**

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi serta loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan/organisasi yang paling unik, paling rentan, dan sukar untuk di prediksi. Suatu organisasi dalam menjalankan aktifitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas perusahaan tersebut.

Pada dasarnya suatu perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi juga bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan kurang memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap karyawan guna meningkatkan kinerjanya. (Winardi, 2001; 66).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi perlu mendapat perhatian secara khusus. Pimpinan unit kerja atau perusahaan memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi agar meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerja sama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja dapat berjalan dengan baik.

Menurut Hasibuan (2007:141) motivasi penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan.

Pada dasarnya produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, pengalaman kerja, sikap mental, kondisi fisik, teknologi, jaminan sosial, keselamatan dan kesejahteraan kerja, manajemen maupun kebijakan yang diterapkan, terutama pimpinan yaysan-universitas. Menurut para ahli bahwa dari sekian banyak faktor, motivasi merupakan faktor yang menentukan dan strategis.

Motivasi merupakan sesuatu yang muncul karena adanya kebutuhan baik materi maupun bukan materi dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan materi dapat berupa pemenuhan kebutuhan fisiologi, atau kebutuhan fisik berupa

pakaian, rumah, fasilitas transportasi, uang dan lainnya. Sedangkan kebutuhan bukan materi yaitu keamanan/keselamatan, sosial, penghargaan/harga diri, aktualisasi diri.

Dalam era modernisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia yang berkualitas profesional merupakan kunci utama dalam tubuh kembangnya sebuah organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia atau perlu secara optimal sehingga kualitas dan kuantitas perlu mempersiapkan dirinya untuk menghadapi perubahan-perubahan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa di dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk memenangkan persaingan, personalia atau karyawan senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting. Kedudukan dan peran dari karyawan akan lebih penting lagi bila prestasi kerja yang di sumbangkan adalah untuk kemajuan organisasi.

MSDM (manajemen sumber daya manusia) terhadap lingkungan manajemen dilihat dari nilai-nilai dan implikasi dalam MSDM, maka dari itu segala fungsi aktifitas MSDM sangat sarat akan nilai-nilai tersebut dan kenyataannya merupakan manifestasi yang dapat dalam lingkungan organisasi. Dilihat dari bidang-bidang MSDM sangat dituntut untuk mengetahui bidang psikolog, sosiologi, antropologi, ekonomi dan manajemen serta perubahan-perubahan masyarakat. MSDM memiliki hubungan dengan motivasi kerja atau prestasi kerja pegawai karena salah satu aspek berperilaku organisasional memang menyangkut antara lain motivasi dan mempunyai daya guna terhadap prestasi kerja pada organisasi yang semakin baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Produktifitas kerja seseorang diantaranya dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja karena tanpa motivasi seorang karyawan tidak bekerja secara sungguh-sungguh. Maka dari itu motivasi sangat diperlukan dalam proses kerja agar bisa mencapai apa yang telah ditargetkan oleh organisasi.

Dalam kaitannya dengan pandangan tersebut diatas, maka tugas utama bagi manajemen pada sebuah organisasi adalah bagaimana memotivasi karyawan. Tugas tersebut lebih banyak mencakup kemampuan untuk berkomunikasi, memberi teladan, menghadapi tantangan, memberi dukungan mengumpulkan umpan balik, melibatkan orang untuk melaksanakan pendegelasan, melaksanakan pengembangan dan penelitian, memberi informasi, memberi petunjuk pelaksanaan, serta menjamin berlakunya penghargaan berupa upah atau insentif yang memadai.

Peningkatan motivasi kerja perlu mendapat perhatian yang serius dari seorang pimpinan. Karena berhasil tidaknya perusahaan tergantung dari cara pimpinan menyelenggarakan tugasnya. Pimpinan perusahaan harus mampu mempengaruhi pegawai untuk bekerja sama secara sukarela dan penuh rasa tanggung jawab secara keseluruhan, maka akan dicapai motivasi kerja yang tinggi yang di peroleh dari pegawai.

Kantor Badan Pusat Statistik Ambon adalah salah satu instansi yang bergerak di bidang kelautaan dan tugasnya melaksanakan konservasi wilayah perairan Maluku dan sekitarnya, pelayanan jasa informasi ekosistem perairan pesisir, ekosistem laut dalam, budidaya biota pelagis laut dalam dan sekitarnya

Masalah yang menjadi pokok permasalahannya adalah: Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Ambon". Tujuan dari penelitian ini yaitu Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi khususnya faktor; Sistem Gaji, Jaminan Sosial, Kesempatan Diklat, dan Kesempatan Promosi terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Ambon.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *move* yang berarti dorongan atau mengerakan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensial bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut American Encyclopedia, motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Sedangkan menurut Edwin B Flippo motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

1. Kebutuhan. Kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologi atau psikologi
2. Dorongan. Dorongan atau motif terbentuk untuk mengurangi kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis adalah tindakan yang berorientasi dan menghasilkan daya dorong dalam meraih insentif. Hal tersebut adalah motivasi.
3. Insentif. Pada akhir siklus motivasi adalah insentif, didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan. Dengan demikian, memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologi atau psikologi dan akan mengurangi dorongan. (Fred Luthans, 2006:270)

Hersberg mengembangkan teori lain yang dikenal sebagai Teori Motivasi Dua Faktor. Kedua faktor tersebut *dissatisfier* – *atisfier*, *Motivator Hygiene*, atau faktor ekstrinsik-Intrinsik, tergantung pada pembahasan dari teori. Penelitian awal yang memancing munculnya teori ini memberikan 2 kesimpulan spesifik. Pertama, adanya serangkaian kondisi ekstrinsik, konteks pekerjaan, yang menimbulkan ketidak puasan antar karyawan ketika

konsisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, kondisi tersebut tidak selalu memotivasi karyawan. Kondisi ini adalah dissatisfier atau faktor hygiene, karena faktor-faktor itu diperlukan untuk mempertahankan, setidaknya, suatu tingkat dari "Tidak adanya ketidakpuasan." Faktor-faktor tersebut diantaranya :

1. Gaji
2. Keamanan pekerjaan
3. Kondisi kerja
4. Status
5. Prosedur perusahaan
6. Kualitas pengawasan teknis
7. Kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan, dan dengan bawahan

Kedua, serangkaian kondisi intrinsik – Isi pekerjaan, ketika ada dalam pekerjaan, dapat membentuk motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, pekerjaan tidak terbukti memuaskan. Faktor-faktor dalam rangkaian ini disebut Satisfier atau motivator, dan beberapa diantaranya adalah :

1. Pencapaian
2. Pengakuan
3. Tanggung Jawab
4. Kemajuan
5. Pekerjaan itu sendiri
6. Kemungkinan untuk tumbuh.

Motivator ini secara langsung berkaitan dengan sifat pekerjaan atau tugas itu sendiri. Ketika ada, faktor-faktor ini berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Hal ini pada akhirnya akan menghasilkan motivasi tugas intrinsik. (John M Ivancevich, 2002:151)

Manajer dalam memotivasi karyawan hanya berdasarkan atas perkiraan-perkiraan saja dan berpedoman kepada kebutuhan-kebutuhan manusia saja.

### 2.2. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari bahasa Inggris "performance" yang diartikan dengan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, untuk kerja dan penampilan kerja.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat penyelesaian pelaksanaan atau suatu kegiatan/program/tugas secara efisien dan efektif dalam mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Mangkunegara (2003) mengartikan kinerja dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang.

Kinerja adalah proses penilaian kemampuan masing-masing individu dalam organisasi untuk menampilkan kemampuan kerja. Penilaian kinerja secara benar dan terukur merupakan sumbangan bermanfaat bagi organisasi untuk mencapai tujuan

yang digambarkan dalam pengelolaan strategi menghadapi tantangan internal maupun eksternal.

Dari beberapa pendapat di atas dapat diambil pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan, baik bersifat kuantitatif maupun kualitatif, dan keberhasilan kerja tersebut diukur dengan standart yang telah ditentukan. Kinerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah kerja atau pencapaian kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

#### 1. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja individu merupakan dasar kinerja organisasi. Oleh karena itu untuk mendapatkan hasil yang memuaskan, maka seorang calon pimpinan harus memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja individu.

Kinerja yang berbeda antara karyawan satu dengan karyawan yang lain menurut Mar'at, secara garis besar dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor individu, dan faktor situasi. Faktor individu yang mencakup kemampuan, fisik, motivasi dan lain sebagainya akan mempunyai pengaruh terhadap hasil kinerja individu tersebut. Faktor individu dari tiap karyawan tidak ada yang sama dan apabila ada kesamaan hanya merupakan kebetulan. Dari perbedaan faktor individu tersebut akan membuahkan tingkat kinerja karyawan yang berbeda pula.

#### 2. Aspek-Aspek Kinerja

kinerja merupakan perpaduan antara kemampuan dan motivasi. Dari statemen tersebut dapat dipahami bahwa untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang diperlukan pengkajian khusus tentang kemampuan dan motivasi. kinerja itu meliputi beberapa aspek, antara lain:

1. Kualitas kerja, bahwa kinerja itu dapat dilihat dari kualitas kerja yang telah dihasilkan oleh seseorang. Kualitas yang baik menunjukkan bahwa orang tersebut memiliki kinerja yang baik pula. Begitu pula sebaliknya, kalau kualitas kinerja jelek, maka kinerjanya pun juga lemah. (Robbin, 1984; 60) Oleh karenanya untuk meningkatkan kinerja seseorang, harus ditingkatkan kualitas seseorang dalam bekerja.

2. Ketepatan, bahwa seseorang yang dapat bekerja dengan tepat sesuai dengan petunjuk yang seharusnya, didukung dengan kecepatan seseorang dalam bekerja, menandakan bahwa seseorang tersebut memiliki kinerja yang baik. Seseorang yang kinerjanya baik, mampu bekerja dengan tepat, cepat dan rapi. Seseorang yang bekerja

tidak tepat dan lambat juga menandakan bahwa kinerjanya lemah.

3. Inisiatif, hal ini menjadikan tolak ukur juga bahwa seseorang yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi itu memiliki inisiatif yang baik dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Ia memanfaatkan potensi pikirnya untuk senantiasa menemukan kreatifitas-kreatifitas baru yang dapat meningkatkan hasil kerjanya. Memiliki banyak ide temuan-temuan, dan sudah barang tentu orang seperti ini banyak belajar baik dari buku maupun dengan bertanya.
4. Kapabilitas, bahwa tingkat kinerja yang baik dapat diamati dari kapabilitasnya. Seseorang yang memiliki kemampuan baik, akan dapat menyelesaikan semua permasalahan yang muncul dalam pekerjaannya dengan baik dan senang menerima banyak tantangan. Tidak mudah menyerah, mengeluh dan emosi. Segala kemampuannya dioptimalkan untuk penyelesaian tugasnya. Dan ketika kemampuan yang dimiliki dirasakan tidak dapat mengatasi masalah yang dihadapi, ia akan berusaha untuk belajar.
5. Komunikasi, seseorang yang tingkat kinerjanya tinggi, dapat berkomunikasi dengan baik. Dengan atasan, bawahan dan dengan teman sejawat. Segala unek-unek, keluhan dan permasalahan disampaikan pada pihak yang berwenang. Tidak introver, murung, melamun dan bersedih hati. Semua hal dikomunikasikan dengan baik sehingga segala kondisi yang dihadapi dapat diatasi dengan baik (Mitchell, 1987)

Senada dengan pendapat di atas, Schuler, Landy dan Trumbo (1985) mengemukakan bahwa kinerja itu memiliki beberapa aspek, yaitu:

1. Kualitas kerja, baik buruknya kinerja seseorang dapat dilihat dari kualitas pekerjaannya. Semakin baik kualitas kerja seseorang, maka semakin baik pulalah kinerjanya.
2. Kuantitas kerja, kinerja seseorang dapat dilihat dari kuantitas hasil kerja seseorang. Semakin banyak kuantitas kerja seseorang menunjukkan bahwa semakin baik kinerjanya begitu juga sebaliknya.
3. Kerjasama, bahwa seseorang yang memiliki kinerja yang baik, memiliki kepandaian menjalin kerjasama dengan koleganya, bawahannya dan juga dengan pimpinannya. Seseorang yang tidak punya jalinan kerjasama, menunjukkan bahwa seseorang tersebut tidak mudah bergaul dan ia lebih cenderung mengerjakan segala sesuatunya seorang diri. Kondisi ini akan membuat kualitas dan kuantitas kerjanya kurang bagus.
4. Pengetahuan tentang pekerjaan, bahwa tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat diamati dari

pengetahuan seseorang tersebut tentang pekerjaan yang dilakukannya. Semakin baik pengetahuan seseorang tentang pekerjaannya akan semakin baik pulalah kinerjanya. Kualitas dan kuantitas kerja yang baik berawal dari pengetahuan yang cukup tentang pekerjaannya.

5. Keterandalan, hal ini menjadi aspek tolak ukur tingkat kinerja seseorang. Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi, memiliki keterandalan yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Ia betul-betul dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya.
6. Kehadiran dan ketepatan waktu, bahwa kinerja yang tinggi ditunjukkan dengan jelas dalam kehadiran dan ketepatan waktu datang dan menyelesaikan pekerjaannya. Seseorang yang sering terlambat, apalagi sering tidak masuk kerja, tidak mungkin memiliki kinerja yang tinggi.
7. Pengetahuan tentang kebijaksanaan dan tujuan organisasi, hal ini penting yang juga menjadi tolak ukur tingkat kinerja seseorang adalah pengetahuan dan pemahaman yang jelas tentang kebijaksanaan dan tujuan organisasi. Mereka yang tahu kebijaksanaan dan tujuan organisasi akan dapat menyesuaikan dirinya dengan organisasi tempat ia bekerja. Sehingga ia akan melakukan pekerjaannya dengan maksimal agar tujuan organisasi dapat dicapai.
8. Prakarsa dan pertimbangan, bahwa kinerja yang tinggi ditandai dengan prakarsa dan pertimbangan yang tinggi. Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki prakarsa yang baik, kreatif dan selalu mempertimbangkan berbagai hal dalam pelaksanaan tugasnya agar selalu mencapai hasil yang maksimal, tidak ceroboh dan pasif.

### 2.3. Kajian Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah sebagai berikut.

Menurut Anang Mardianto dari Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta yang melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Komunikasi Atasan Bawahan dan Motivasi Terhadap Kinerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Surakarta". Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi dan motivasi terhadap kinerja PT Bank BPD Jateng cabang Surakarta, baik secara individual maupun secara simultan Variabel motivasi mempunyai t hitung sebesar 8,175 sedangkan nilai t tabel(0,01) sebesar 2,358. Dengan demikian bahwa pengaruh variabel motivasi secara signifikan dan positif terhadap kinerja.

Menurut Innayah Rokhimah dari Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Fakultas

Ekonomi Universitas Lampung 2007, yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Summit Oto Finance Di Cabang Lampung. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,489 dan koefisien korelasi sebesar 0,904 pada taraf signifikansi 5%. Dan pada variabel kemampuan (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y).

**2.4. Hipotesis**

Hubungan motivasi dengan kinerja, Handoko (2001), menyatakan karyawan dianggap mempunyai motivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik karena adanya dorongan untuk melakukan sesuatu agar dapat meningkatkan kinerja lebih baik dibanding karyawan yang lain.

Untuk menjawab permasalahan penelitian dan mencapai tujuan penelitian, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: di duga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Ambon.

**3. Metodologi**

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2003: 14), “Penelitian kuantitatif adalah penelitiandengan maksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan”. Jenis penelitian yang menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistik atau dengan cara lain dari kuantifikasi untuk mengukur variabel penelitiannya.

Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor Badan Pusat Statistik Ambon. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi adalah keseluruhan dari subyek yang diteliti dengan ciri-ciri atau sifat tertentu yang akan diduga. Populasi yang dimaksudkan dalam penelitian adalah seluruh semua pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Ambon. Total pegawai sebanyak 32 orang.

Arikunto (2006: 134) menjelaskan bahwa untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih.

Berpijak pada uraian tersebut dan melihat jumlah populasi yang kurang dari 100, maka sampel penelitian diambil seluruhnya (total sampling). Sebuah penelitian apabila peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. (Arikunto, 2006: 134).

Pengambilan sampel dilakukan secara kesengajaan (purpousive sampling), mengingat

jumlah populasi yang ada sama dengan jumlah yang dijadikan sampel.

Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik total sampling yaitu keseluruhan populasi menjadi sampel penelitian yakni sebanyak 30 responden kantor Badan Pusat Statistik Ambon. Untuk menganalisa data yang telah terkumpul dan diuji validasinya maka penulis menggunakan regresi berganda, dengan maksud untuk melihat besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien regresi dengan menggunakan persamaan garis regresi melalui rumus sebagai berikut :

$$Kini = \alpha + \beta_1 Motiv_2i + e_i \dots\dots\dots (3.1)$$

Keterangan :

- Kin = Kinerja Kayawan
- $\alpha$  = konstanta
- $\beta_1$  = Koefisien regresi Motiv
- Motiv = Motivasi
- e = residu

Untuk menguji tingkat pengaruh dari bariabel independent terhadap variabel dependent diguakan uji t test dan uji F.

a) Uji t test

Uji t test digunakan untuk menguji kemampuan (secara pasial) dari masing-masing variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependent. Adapun langkah untuk menguji t test sebagai berikut :

Menentukan formulasi hipotesis

$$Ho : \beta_1 = 0$$

$$Ho : \beta_1 \neq 0$$

Menghitung nilai t dengan formula

$$t = \frac{b_1}{Se(b_1)} \dots\dots\dots (3.2)$$

Dimana :

- b1 = Koefisien regresi
- Se = Standar error koefisien regresi

Menentukan sikap tingkat signifikan dengan kriteria pengujian sebagai berikut ;

- Apabila nilai t hitung > tabel maka Ho ditolak, berarti variabel independent yang dimaksud (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) secara signifikan pada tingkat keyakinan tertentu.
- Apabila nilai t hitung < tabel maka Ho diterima, berarti variabel independent yang dimaksud (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependent secara signifikan pada tingkat keyakinan tertentu.

b) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji variabel independent secara bersama-sama dan pengaruhnya secara signifikan terhadap variabel dependent pada signifikansi tertentu. Hipotesis yang digunakan adalah :  
 $H_0 : \dots B_{1/2} = 0$   
 $H_1 : \text{bukan } H_0$

Formulasi uji F :

$$F_h = \frac{R^2_{12} (k - 1)}{(1 - R^2) (N - k)} \quad (3.3)$$

Dimana:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$K$  = Jumlah variabel

$N$  = Jumlah sampel

$F_h$  = Nilai hitung

Kriteria pengujian adalah :

- Apabila  $F$  hitung > tabel maka  $H_0$  ditolak, berarti secara bersama-sama variabel independent mampu mempengaruhi variabel dependent secara signifikan pada tingkat kepercayaan tertentu.
- Apabila  $F$  hitung < tabel maka  $H_0$  diterima, berarti secara bersama-sama variabel independent tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent pada tingkat kepercayaan tertentu.

c) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ketepatan perkiraan ( $R^2$ ) dilakukan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi. Uji ini dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinasi  $R^2$  jika nilai  $R^2$ . Semakin besar atau mendekati 1 (satu) maka model semakin tepat (Setiaji, 2004:20)

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### 4.1. Gambaran Objek Penelitian

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang Bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Materi yang merupakan muatan baru dalam UU Nomor 16 Tahun 1997, antara lain :

1. Jenis statistik berdasarkan tujuan pemanfaatannya terdiri atas statistik dasar yang sepenuhnya diselenggarakan oleh BPS, statistik sektoral yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah secara mandiri atau bersama dengan BPS, serta statistik khusus yang diselenggarakan oleh lembaga,

organisasi, perorangan, dan atau unsur masyarakat lainnya secara mandiri atau bersama dengan BPS.

2. Hasil statistik yang diselenggarakan oleh BPS diumumkan dalam Berita Resmi Statistik (BRS) secara teratur dan transparan agar masyarakat dengan mudah mengetahui dan atau mendapatkan data yang diperlukan.
3. Sistem Statistik Nasional yang andal, efektif, dan efisien.
4. Dibentuknya Forum Masyarakat Statistik sebagai wadah untuk menampung aspirasi masyarakat statistik, yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada BPS.

Berdasarkan undang-undang yang telah disebutkan di atas, peranan yang harus dijalankan oleh BPS adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder
2. Membantu kegiatan statistik di departemen, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional.
3. Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.
4. Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

##### 4.1.1. Visi dan Misi

Visi Badan Pusat Statistik adalah pelopor data statistik terpercaya untuk semua. Sedangkan Misinya sebagai berikut:

1. Memperkuat landasan konstitusional dan operasional lembaga statistik untuk penyelenggaraan statistik yang efektif dan efisien.
2. Menciptakan insan statistik yang kompeten dan profesional, didukung pemanfaatan teknologi informasi mutakhir untuk kemajuan perstatistikan Indonesia.
3. Meningkatkan penerapan standar klasifikasi, konsep dan definisi, pengukuran dan kode etik statistik yang bersifat universal dalam setiap penyelenggaraan statistik.
4. Meningkatkan kualitas pelayanan informasi statistik bagi semua pihak.
5. Meningkatkan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi kegiatan statistik yang diselenggarakan pemerintah dan swasta, dalam kerangka Sistem Statistik Nasional (SSN) yang efektif dan efisien.

##### 4.1.2. Tugas, Fungsi dan Kewenangan

Tugas, fungsi dan kewenangan BPS telah ditetapkan dalam Keputusan Presiden RI (Keppres) Nomor 103 Tahun 2001. Dalam menjalankan tugas,

fungsi, dan kewenangannya seperti tercantum di bawah ini, BPS juga dibatasi oleh 10 prinsip etika perstatistikan yang tercantum dalam United Nations Fundamental Principles of Official Statistics.

## 1. Tugas

Melaksanakan tugas pemerintahan di bidang kegiatan statistik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## 2. Fungsi

- Pengkajian dan penyusunan kebijakan nasional di bidang kegiatan statistik;
- Penyelenggaraan statistik dasar;
- Koordinasi kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas BPS;
- Fasilitasi pembinaan terhadap kegiatan instansi pemerintah di bidang kegiatan statistik; dan
- Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, hukum, persandian, perlengkapan dan rumah tangga.

## 3. Kewenangan

- Penyusunan rencana nasional secara makro di bidangnya;
- Perumusan kebijakan di bidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro;
- Penetapan sistem informasi di bidangnya;
- Penetapan dan penyelenggaraan statistik nasional;
- Kewenangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu:
- Perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu di bidang kegiatan statistik;
- Penyusun pedoman penyelenggaraan survei statistik sektoral.

## 4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel adalah kuantitas (jumlah) atau sifat karakteristik yang mempunyai nilai numerik atau kategori Variabel merupakan satu kuantitas yang bisa berubah-ubah, bisa berkurang atau bertambah. Juga merupakan satu faktor yang bergantung pada faktor-faktor lain. Maka ada variabel bebas (Independent Variable) dan variabel tidak bebas (dependent variable) variabel bergantung.

Variabel bebas ialah 1). Variabel yang dikontrol oleh peneliti dan dikenakan kepada subjek untuk menentukan efeknya terhadap reaksi subjek. 2). Dalam korelasi-korelasi sederhana, variabel bebas merupakan variabel kriteria, dengan mana variabel yang tengah diukur akan dikorelasikan

Variabel tidak bebas adalah 1). Reaksi subjek atau, 2). Satu variabel dalam mana perubahan-perubahan merupakan akibat dari perubahan-perubahan lain, atau merupakan kondisi-kondisi

anteseden ( yang mendahului) dalam satu variabel (eksperimental atau variabel bebas) lainnya. (Kartini,1996;332).

Berangkat dari penjelasan diatas maka dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas yakni motivasi dan variabel tidak bebas atau terikat yakni kinerja karyawan yang kemudian dijabarkan ke dalam indikator-indikator penelitian sebagai berikut :

### 1. Motivasi

Konsep Motivasi yaitu pendorong bagi perbuatan seseorang untuk memenuhi kebutuhan baik yang bersifat material maupun immaterial. Dalam konsep ini terkandung variabel pemenuhan kebutuhan karyawan yaitu :

- 1) Pemenuhan kebutuhan material karyawan, yaitu pemenuhan kebutuhan yang dinilai secara ekonomis (berupa uang), dengan indikator meliputi:
  - a. Gaji karyawan diberikan yaitu besarnya yang diterima.
  - b. Jaminan sosial yang diberikan yaitu besarnya jaminan yang diberikan kepada karyawan dalam suatu periode.
- 2) Pemenuhan kebutuhan non material karyawan, yaitu pemenuhan kebutuhan Karyawan yang dinilai berdasarkan aspek manusia (non ekonomis) yang meliputi :
  - a. Kesempatan mendapatkan pendidikan dan latihan, yaitu kesempatan atau kebebasan yang diberikan pimpinan kepada karyawan untuk mengembangkan diri;
  - b. Kesempatan promosi bagi karyawan, yaitu kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan peningkatan pekerjaan;
  - c. Suasana kerja yang mendukung, yaitu situasi dan kondisi tempat kerja yang mendukung kelancaran kerja;
  - d. Kesempatan fasilitas rekreasi, yaitu pemberian kesempatan karyawan melakukan rekreasi dan fasilitas dari tempat karyawan bekerja.

### 2. Kinerja Karyawan

Konsep kinerja yaitu perilaku yang ditempatkan dalam bekerja, nilainya berdasarkan pada aspek yang berhubungan dengan pekerjaan. Dalam konsep ini meliputi variabel :

- 1) Disiplin kerja karyawan, yaitu perilaku taat pada peraturan perusahaan yang dilakukan, melalui:
  - a. Tingkat absensi karyawan, yaitu tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja;
  - b. Disiplin kerja yang berlaku;
- 2) Kerjasama antar karyawan, yaitu bekerjasama dengan karyawan lain untuk mencapai suatu tujuan yang meliputi :
  - a. Keterlibatan karyawan, yaitu tingkat keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas bersama karyawan lain;

- b. Aktifitas karyawan, yaitu tingkat aktivitas karyawan dalam mengikuti kegiatan yang dilaksanakan perusahaan.
- 3) Inisiatif karyawan, yaitu ide atau gagasan yang diwujudkan dalam perilaku karyawan yang dapat dilihat dari :
  - a. Kemampuan menyelesaikan masalah, yaitu tingkat kemampuan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi;
  - b. Kemampuan mengeluarkan gagasan, yaitu tingkat kemampuan karyawan dalam memecahkan kesulitan ditempat kerja;
- 4) Tanggung jawab karyawan, yaitu kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dilihat dari :
  - a. Kesanggupan karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat pada waktunya;
  - b. Kesanggupan karyawan untuk tidak melakukan kesalahan dalam tugasnya
- 5) Penyelesaian tugas, yaitu perolehan karyawan dari pelaksanaan tugas yang dapat ditunjukkan pada mutu (kualitas) dan jumlah (kuantitas). Kualitas yang baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik pula dan kualitas yang banyak menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik pula dan kuantitas yang banyak menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kemampuan yang baik pula.

#### 4.3. Analisa Hasil Penelitian

Untuk menganalisa data yang didapat dari penyebaran angket terhadap 29 karyawan Badan Pusat Statistik Ambon, maka dilakukan analisa regresi, uji t, dan mengetahui koefisien determinasi atas aspek motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ambon. Analisa regresi menggunakan SPSS 12.

##### 1. Uji t Variabel Independant Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y)

Uji ini dilakukan untuk membuktikan bahwa aspek motivasi mempengaruhi kinerja digunakan uji t statistik. Adapun dasar keputusannya adalah sebagai berikut:

Ho : diterima bila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Ha : diterima bila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Berdasarkan hasil uji t ditemukan bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi ( X ) = 3,836 Untuk df = 30, dengan taraf signifikansi ( ) = 0,05 diperoleh t tabel = 1,697.

Dengan demikian nilai t hitung untuk variabel motivasi ( X ) = 3,836 > t tabel 1,697. dengan signifikansi 0,000 maka Ho ditolak atau H1 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi ( X ) terhadap variabel kinerja (Y).

##### 2. Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi dilambangkan dengan R2 merupakan proporsi hubungan antara Y dengan X.

Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien ini dinyatakan dalam %, makin besar nilai R2, makin besar pula kontribusi atau peranan variabel bebas/independent dalam hal ini aspek kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap variabel terikat/dependant dalam hal ini adalah aspek kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ambon. Biasanya model regresi dengan nilai R2 sebesar 70% atau lebih dianggap cukup baik, meskipun tidak selalu.

Koefisien Determinasi atau R<sup>2</sup> (R square) ditemukan sebesar 0,739 yang menunjukkan bahwa 73,9% kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ambon secara keseluruhan dijelaskan oleh variabel motivasi, sedangkan sisanya 26,1% dijelaskan oleh faktor lain.

##### 3. Analisis Koefisien Regresi

Koefisien regresi dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi. Adapun persamaan regresi berganda digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini bahwa atau nilai constant = -1,104,  $\beta_1$  Motivasi atau koefisien regresi motivasi = 0,486, jadi model persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = -1,104 + 0,486X + e_i$$

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa nilai atau nilai constant adalah sebesar -1,104. yang berarti apabila variabel bebas yaitu motivasi sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (kinerja) adalah -1,104. Dengan kata lain jika variabel bebas motivasi nilainya dianggap nol berarti besarnya adalah -1,104. Karena besarnya kinerja tidak dapat digambarkan secara kuantitatif, jika tidak ada variabel motivasi.

Koefisien regresi motivasi adalah sebesar 0,486, besarnya koefisien regresi variabel bebas yaitu motivasi yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel motivasi akan meningkatkan variabel terikat yaitu kinerja sebesar 0,486. Jika variabel motivasi, ada kecenderungan meningkat maka kinerja akan meningkat. Jika variabel motivasi ada kecenderungan menurun maka kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ambon juga akan menurun.

#### 4.4. Pembahasan

Dari hasil analisis data yang dilakukan di atas, didapatkan hasil bahwa variabel motivasi ternyata berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ambon. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Ambon bergantung pada motivasi.

Kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ambon akan meningkat bila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi seperti :

1. Pemenuhan kebutuhan material karyawan, yaitu pemenuhan kebutuhan yang dinilai secara ekonomis (berupa uang), dengan indikator meliputi: gaji karyawan diberikan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, selain gaji, jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan perlu juga diperhatikan bila instansi ini ingin meningkatkan kinerja karyawannya
2. Pemenuhan kebutuhan non material karyawan, yaitu pemenuhan kebutuhan Karyawan yang dinilai berdasarkan aspek manusia (non ekonomis) yang meliputi :
  - a. Kesempatan mendapatkan pendidikan dan latihan, yaitu kesempatan atau kebebasan yang diberikan pimpinan Badan Pusat Statistik Ambon kepada karyawannya untuk mengembangkan diri; takkalah pentingnya juga dilihat dari segi kesempatan promosi bagi karyawan, yaitu kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan peningkatan pekerjaan dalam hal ini promosi jabatan yang lebih tinggi bika karyawan sudah melewati periode tertentu dan layak mendapat promosi jabatan, hal ini juga akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya ;
  - b. Suasana kerja yang mendukung, yaitu situasi dan kondisi tempat kerja yang mendukung kelancaran kerja. Karyawan Badan Pusat Statistik Ambon akan merasa suasana yang kondusif dan menunjang apa yang dikerjakannya, merasa nyaman dan kerasan akan sangat membantu penyelesaian pekerjaan tepat waktu.
  - c. Hal lain yang tidak kalah pentingnya yaitu kesempatan fasilitas rekreasi, yaitu pemberian kesempatan karyawan melakukan rekreasi dan fasilitas dari tempat karyawan bekerja. Dengan adanya kesempatan berekreasi secara bersama-sama baik karyawan bersama-sama pimpinan, akan sangat membantu dalam menyegarkan pikiran karyawan, menumbuhkan rasa kebersamaan dan saling mengenal antar karyawan. Dengan adanya kesempatan untuk berekreasi ini diharapkan karyawan akan lebih bekerjasama dalam bekerja serta semangat dalam memenuhi tugas-ugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
2. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0, 739 yang menunjukkan bahwa 73,9% kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ambon secara keseluruhan dijelaskan oleh variabel motivasi, sisanya 26,1% dijelaskan oleh faktor lain.
3. Analisa koefisien regresi variabel motivasi terhadap kinerja dijelaskan bahwa nilai  $\beta$  atau nilai constant adalah sebesar -1,104. yang berarti apabila variabel bebas yaitu motivasi sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (kinerja) adalah -1,104. Dengan kata lain jika variabel bebas motivasi nilainya dianggap nol berarti besarnya adalah -1,104. Karena besarnya kindrja tidak dapat digambarkan secara kuantitatif, jika tidak ada variabel motivasi. koefisien regresi motivasi adalah sebesar 0,486, besarnya koefisien regresi variabel bebas yaitu motivasi yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel motivasi akan meningkatkan variabel terikat yaitu kinerja sebesar 0,486. Jika variabel motivasi, ada kecenderungan meningkat maka kinerja akan meningkat. Jika variabel motivasi ada kecenderungan menurun maka kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ambon juga akan menurun.

## 5.2. Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka pimpinan perlu memperhatikan pemenuhan kebutuhan material yang dinilai secara ekonomis (berupa uang), seperti: gaji karyawan harus diberikan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, selain gaji, jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan perlu juga diperhatikan bila instansi ini bila ingin meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah kebutuhan non material karyawan, yaitu pemenuhan kebutuhan Karyawan yang dinilai berdasarkan aspek manusia (non ekonomis) yang meliputi: Kesempatan mendapatkan pendidikan dan latihan, yaitu kesempatan atau kebebasan yang diberikan pimpinan Badan Pusat Statistik Ambon kepada karyawannya untuk mengembangkan diri; takkalah pentingnya juga dilihat dari segi kesempatan promosi bagi karyawan, yaitu kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan peningkatan pekerjaan dalam hal ini promosi jabatan yang lebih tinggi bika karyawan sudah melewati periode tertentu dan layak mendapat promosi jabatan, hal ini juga akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya ; Suasana kerja yang mendukung, yaitu situasi dan kondisi tempat kerja yang mendukung kelancaran kerja. Karyawan Badan Pusat Statistik Ambon akan merasa suasana yang kondusif dan menunjang apa yang dikerjakannya, merasa nyaman dan kerasan akan sangat membantu penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Hal lain yang tidak kalah pentingnya yaitu kesempatan fasilitas rekreasi, yaitu pemberian

## 5. Penutup

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa

1. Variabel motivasi secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karena nilai  $t$  hitung untuk variabel motivasi ( $X$ ) = 3,836 >  $t$  tabel 1,697, dengan signikansi 0,000 maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima.

kesempatan karyawan melakukan rekreasi dan fasilitas dari tempat karyawan bekerja. Dengan adanya kesempatan berekreasi secara bersama-sama baik karyawan bersama-sama pimpinan, akan sangat membantu dalam menyegarkan pikiran karyawan, menumbuhkan rasa kebersamaan dan saling mengenal antar karyawan. Dengan adanya kesempatan untuk berekreasi ini diharapkan karyawan akan lebih bekerjasama dalam bekerja serta semangat dalam memenuhi tugas-ugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi Keenam, Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Dharma, Surya, Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009.
- Dessler, Gary, *Managemen Foundation, Fourth Edition*, Reston, Virginia, 1985
- Davis, Kaith, John Newstrom, *Perilaku dalam Organisasi*, edisi VI, jilid I, Erlangga, Jakarta, 1996
- Furtwengler, Dale, Fandu Tjiptono, *Penilaian Kinerja, Menguasai Keahlian yang anda Perlukan Dalam 10 Menit*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2002.
- Hasibuan H Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Hodgetts, Richard M, *Management*, Second Edition, Harcourt Brace Jovanovich, Florida, 1988.
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert., Mattesson, Michael T. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid Kesatu, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta, 2005.
- Ivancevich, John M, *Organization Behavior Structure Processes*, Twelfth Edition, McGraw-Hill Irwin, New York, 2006
- Iswanto, Yun. *Pedoman Mata Kuliah Seminar Penelitian, Universitas Terbuka*, Jakarta, 2007.
- Handoko, T Hany, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFU UGM, 2001, Yogyakarta.
- Hersey, Paul, Ken B, Dharma Agus, *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Erlangga, 1982, Jakarta.
- Kartono, Kartini. *Pengantar Metodologi Riset Sosial, Mandar Maju*, Bandung, 1996.
- Longenecker, Justin G, *Management*, Sixth Edition, Charles E Merrill, Ohio, 1984,
- Luthans, Fred, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Andi, Yogyakarta, 2006
- Mangkunegara, Anwar Prabu.A.A. *Perencanaan dan Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA*, Rafika Aditama, Bandung, 2006.
- Miner, John B, *Inroduction to Managemen*, Charles E Merrill, Ohio, 1985
- Muhidin, Sambas Ali, Abdurahman Maman, *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*, Pustaka Setia, Bandung, 2007.
- Mukaram, Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Politeknik Negeri Bandung, 2000, Bandung.
- Munandar Ashar Sunyoto, *Psikologi Industri dan Organisasi*, UIP, 2006, Jakarta.
- Riduwan., *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Pengantar Buchari Alma, Alfabeta, Bandung, 2008
- Simanjuntak, Payaman , *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, FEUI, 2005, Jakarta
- Sobur, Alex., *Psikologi Umum*, Pustaka Setia, Bandung, 2003.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif, Dilengkapi Contoh Proposal Dan Laporan Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2008.
- Trihendradi, Cornelius, *Memecahkan Kasus Statistik : Deskriptif, Parametrik, dan Non-Parametrik dengan SPSS 12*, Andi, 2004, Yogyakarta.
- Tunggal, Amin Widjaja , *Manajemen Suatu Pengantar*, Rineka Cipta, 2002, Jakarta.
- Uno, Hamzah B, *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis Di Bidang Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006
- Winardi, *Motivasi Pemoivasian Dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada, 2001, Jakarta