

## PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO UMUM SEKRETARIAT DEARAH PROVINSI PAPUA

Sian Linda Lerebulan\*

\*Dosen Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

**Abstract :** *This study aims to determine whether the influence of motivation on employee performance at the General Bureau of the Regional Secretariat of Papua Province. The Influence of Motivation on Employee Performance at the General Bureau of the Regional Secretariat of Papua Province, The number of samples in this study was 64 Civil Servants who were in the General Bureau of the Regional Secretariat of Papua Province, The analytical tool used in this study is a simple linear regression analysis. The results of this study There is an influence between the motivation variable (X) on the Employee Performance variable (Y) at the Office of the General Bureau of the Regional Secretariat of Papua Province, because the comparison results show that  $t$  count  $10.905 > t$  table  $1.669$  then  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected because there is an influence of motivation variables on performance. The correlation coefficient is  $0.811$  or  $R = 81.1\%$ , meaning that there is a strong relationship between motivation variables and employee performance. While the value of the coefficient of determination of  $0.657$  or  $65.7\%$  means that the motivation variable is able to explain the performance variable or work motivation affects employee performance by  $65.7\%$ , while the remaining  $34.3$  are other variables that are not studied.*

**Keywords:** *Motivation and Performance*

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada biro umum sekretariat daerah provinsi papua. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Papua, Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 pegawai Negeri Sipil yang berada di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Papua, Alat analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini Terdapat pengaruh antara variabel motivasi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Papua, karena hasil perbandingan menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $10,905 > t$  tabel  $1.669$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak karena terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja. koefisien korelasi sebesar  $0,811$  atau  $R=81,1\%$ , artinya bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel motivasi dan kinerja pegawai. Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar  $0,657$  atau  $65,7\%$  artinya bahwa variabel motivasi mampu menerangkan variabel kinerja atau motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar  $65,7\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $34,3$  adalah variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci :** *Motivasi dan Kinerja*

### A. Latar Belakang

Kedudukan dan peranan pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Dengan demikian suatu motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, mengerakan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Motivasi juga sebagai salah satu modal dasar bagi seorang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan mengungsikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Siagian 1997:140).

Seorang pegawai sebagai sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kreatifitas, loyalitas, tanggung jawab, kesungguhan, keseriusan dan kejujuran dalam memberikan pelayanan prima pada proses administrasi, informasi, penyusunan laporan secara periodik dan terstruktur, selanjutnya setiap pegawai

juga dituntut untuk dapat menciptakan suasana kerja yang hangat, ramah, bersahabat dan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas ilmu pengetahuan dan keterampilan terutama yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Kinerja merupakan kekuatan yang menggerakkan perilaku seseorang memberikan arah terhadap suatu kegiatan, dan yang mendasari adanya kemauan. Kinerja adalah kemauan untuk melakukan suatu kegiatan yang berhubungan dengan motivasi. Kinerja dimaksud sebagai suatu yang menimbulkan keinginan atau kegiatan yang mendorong untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan, sehingga pada dasarnya kinerja berasal dari kata kerja dan kinerja dapat terjadi karena adanya keinginan untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan pengamatan penulis, digambarkan sekilas kondisi pegawai, di mana kondisi kerja atau produktivitas pegawai pada saat itu dapat dikatakan rendah, hal ini nampak dengan sering terlambatnya penyelesaian pekerjaan. Keberhasilan suatu kantor dapat dilihat dari kemampuan kantor dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal ini dapat tercapai tergantung pada kinerja pegawainya, melihat pentingnya motivasi kerja bagi para pegawai, maka dalam hal ini Kondisi pegawai yang ada saat ini pada di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Papua di jumpai masih adanya pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja, serta ada sebagian pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Motivasi merupakan kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan semangat kerja. Pada dasarnya motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan perusahaan.

## **B. PERUMUSAN MASALAH**

Untuk mempermudah penulis dalam pembahasan masalah, maka penulis merumuskannya dalam bentuk pertanyaan yaitu : Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Papua.

## **C. LANDASAN TEORI**

### **a. Pengertian Motivasi**

1. Susilo, (1990) menyatakan motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain dalam hal ini pegawai atau karyawan dalam mengambil tindakan-tindakan.
2. Panji, (1992) menyatakan motivasi adalah suatu model dalam menggerakkan dengan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, bergairah dan bertanggungjawab.
3. Siagian, (1995) menyatakan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela megarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan kewajiban dalam rangka pencapaian dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.
4. Berilson Bernard dan Steiner Gary dalam Bedjo, (1989) mendefinisikan motivasi sebagai “ *All those inner striving conditions varicously described as wishes, desires and the like* “. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau moves dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

### **b. Pengertian Kinerja**

1. Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, (2003). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk kualitas pelayanan yang disajikan
2. Secara definitif Bernardin dan Russel, menjelaskan kinerja merupakan catatan *out come* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu
3. Mangkunegara, (2001) menyatakan Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

#### D. METODE PENELITIAN

##### 1. Jenis Dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data Primer adalah sumber data utama yang langsung diperoleh dari lapangan melalui teknik wawancara.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari buku-buku atau literature yang memiliki hubungan erat dengan permasalahan di atas, serta dokumen atau catatan informasi yaitu hasil dokumentasi pimpinan dan pegawai yang di anggap perlu.

##### 2. Populasi

Sugiyono (2006), populasi adalah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai jumlah atau karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulan. Populasi dari keseluruhan pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Papuasebanyak 175 orang.

##### 3. Sampel

Pengertian sampel itu sendiri menurut Nazir (2003), Sampel adalah prosedur dimana hanya sebagian dari populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari populasi”.

Pemilihan sampel khusus untuk pegawai di Bagian Tata Usaha Umum Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Papua dilakukan dengan menggunakan metode sampel acak (*random sampling*) dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2001) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2}$$

Dimana :

- n : Ukuran Sampel  
N : Ukuran Populasi  
E : Presentase (10%) Toleransi ketidakteelitian

Berdasarkan persamaan tersebut dapat ditentukan jumlah sampel pada penelitian ini sebagai berikut :

$$n = \frac{175}{1 + 175 \cdot (10)^2}$$
$$n = \frac{175}{2.75} = 63.63 \text{ Dibulatkan } 64$$

Dengan demikian maka jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 64 orang.

#### E. METODE ANALISA DATA

Untuk menganalisis permasalahan yang ada, maka dalam penulisan ini digunakan metode analisa data sebagai berikut :

1. Analisa Kualitatif yaitu analisis yang menggabungkan informasi yang diperoleh dari pimpinan dan pegawai serta menginterpretasikan hasil dalam bentuk kalimat-kalimat deskriptif.
2. Analisa Kuantitatif yaitu analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya melalui perhitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil perhitungan dengan menggunakan skala likert atau skor sebagai berikut :

1. Sangat setuju : 5
2. Setuju : 4
3. Kurang Setuju : 3
4. Tidak Setuju : 2
5. Sangat Tidak Setuju : 1

Kemudian dapat dilakukan analisis statistik dengan menggunakan alat bantu program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian dengan menggunakan regresi sederhana dan uji statistik sebagai berikut :

##### a. Analisis Regresi

Untuk mengetahui apakah variabel motivasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) maka digunakan regresi sederhana menurut Irianto, (2004)

$$Y = a + bx$$

Dimana :

- Y = Kinerja  
a = Nilai Konstanta  
b = Koefisien Regresi  
X = Motivasi

- b. Koefisien Korelasi (R)  
 Koefisien korelasi tujuannya adalah untuk melihat hubungan antara variabel bebas (x) dan variabel terikat (Y). Besarnya koefisien korelasi (R) adalah hal sampai  $\pm 1$ , apabila nilai korelasi = 0, berarti tidak ada hubungan, sedangkan apabila  $r = \pm 1$ , maka terdapat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. (Algifari,1997:31-40)
- c. Koefisien determinasi  $R^2$   
 Koefisien determinasi adalah pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variabel dependen (Ghozali,2009)
- d. Uji – t  
 Uji – t digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan jika nilai t dihitung lebih besar dari uji t, tabel menunjukkan diterima hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui  $siq.a = 0.05$  der gan  $df = n-k$ .

**F. HASIL ANALISIS DATA**

1. Hasil penelitian

a. Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil kuisioner kepada 64 responden maka, tanggapan responden dengan variabel motivasi maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1  
 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Motivasi  
**Variabel Motivasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	9	14,1	14,1	14,1
4,00	36	56,3	56,3	70,3
5,00	19	29,7	29,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah SPSS

Dari tabel 1.1 menunjukkan tanggapan responden bervariasi terhadap variabel motivasi dimana terdapat 9 responden atau 14,1% menyatakan kurang setuju , dan 36 responden atau 56,3% menyatakan setuju dan 19 responden atau 29,7% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi merupakan salah satu variabel yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja pegawai.

b. Variabel Kinerja

Kinerja adalah ukuran dari apa yang dihasilkan oleh pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Papua. tanggapan responden terhadap variabel kinerja sebagai berikut :

Tabel 1.2  
 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Kinerja  
**Variabel Kinerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,6	1,6	1,6
3,00	7	10,9	10,9	12,5
4,00	34	53,1	53,1	65,6
5,00	22	34,4	34,4	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah, SPSS

Sesuai dengan hasil olah data yang terdapat pada tabel 1.2 ditemukan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,6% dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 responden atau 10,9%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 53,1%, dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 34,4%. Itu artinya kinerja pegawai merupakan variabel yang dapat memotivasi kinerja pegawai

1. Analisis Regresi Linier

a. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan.  $R^2$   
Berikut ini adalah hasil hiting SPSS untuk mengetahui korelasi dan koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel.1.3 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,811 <sup>a</sup>	,657	,652	,38227

a. Predictors : (Constant), Motivasi  
Sumber data diolah

Berdasarkan tabel diatas,diketahui koefisien korelasi sebesar 0,811 atau R= 81,1%, artinya bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel motivasi dan kinerja pegawai. Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,657 atau 65,7% artinya bahwa variabel motivasi mampu menerangkan variabel kinerja atau motivasi kerja mempengaruhi kinerja pagawai sebesar 65,7%, sedangkan sisanya sebesar 34,3% adalah variabel lain yang tidak diteliti.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$Y = 976 + 757 X$ . Dari persamaan regresi linier sederhana tersebut mengandung arti bahwa : nilai constanta 976 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Papua jika tidak ada variabel penilaian Motivasi kerja (X), maka tidak ada atau bernilai constan maka kinerja pegawai sebesar 976. Sedangkan koefisien regresi motivasi kerja (X) sebesar 757, menunjukkan bahwa setiap kali peningkatan penilaian motivasi kerja, maka akan berdampak positif terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Biro Umum Sekretariat Derah Provinsi Papua sebesar, 757, dengan asumsi bahwa nilai variabel motivasi kerja (X) constan.

c. Uji t

Tabel 1.4 Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,976	,295		3,304	,002
	Motivasi	,757	,069	,811	10,905	,000

a. Dependent Variabel Kinerja

Diketahui nilai t hitung lebih besar dar variabel motivasi sebesar 10,905 jika dibandingkan dengan t tabel didapat dari siq  $\alpha = 0.05$  dengan  $df = n - k (64 - 2 = 62)$  maka nilai t tabel sebesar 1.669 dengan demikian maka hasil perbandingan menunjukkan bahwa t hitung 10,905 > t tabel 1.669 maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak karena terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja.

G. PEMBAHASAN

Sebagaimana hasil analisis, penulis menyimpulkan bahwa terbukti adanya pengaruh positif antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai, hal ini ditujukan dengan angka koefisien regresi sebesar 0,811 atau R = 81,1%, artinya bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel motivasi dan kinerja pegawai, sedangkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,657 atau 65,7%, artinya bahwa variabel motivasi mampu menerangkan variabel kinerja atau motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 65,7% sedangkan sisanya 34,3% adalah variabel lain yang tidak diteliti.

Pernyataan ini didukung dengan teori dari Hasibuan (1996) menyatakan yang menyampaikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal

## KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh antara variabel motivasi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Papua, karena hasil perbandingan menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak karena terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja. Dan terdapat hubungan yang kuat antara variabel motivasi dan kinerja pegawai.
2. variabel motivasi mampu menerangkan variabel kinerja atau motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Papua.

## SARAN

1. Diharapkan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Papua agar memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para pegawai dalam hal menunjang pencapaian hasil kerja yang baik, seperti pimpinan harus memperhatikan kesulitan bawahannya dan memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi; selalu memberikan motivasi secara berkala ataupun terus menerus sebagai pemberi semangat dalam menjalankan pekerjaan, agar peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik dari sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dharma.2000. *Manajemen Prestasi kerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali.
- Alwi, Syariduddin.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia strategi KeunggulanKompetitif*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Arep, Ishak & Tanjung, Hendri.2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Arikunto, Suharsimi. 1995. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Arroza.2010. *Pengaruh Faktor Perilaku Kepemimpinan dan promosi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kota Pekanbaru*. Thesis Program Pasca UNRI, Pekanbaru.
- Bernadin, John, and Russell, Joyce E.A. 2004. *Human Resorce Management An experintal Approach*. Mcgraw-Hill, Inc.
- Blake, R.R& Mouton, J.S. 1982. *The Managerial grid III*. Houston, TX : Gulf
- Blancard, K. & Hersey, P. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Davis, K. & Newstrom, John, W. 1992. *Human Behavior at Work Management*. London: Heinemann.
- Fahmi. Irham, 2010. *Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasi*, Alabeta, Bandung.
- G, A, Ticolau. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Gary, A, Yukl.(1989). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta; PT. Prenhalindo.
- Gujarati, Damodar.1995. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga
- Handayani, Agustuti. 2010. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung*. Jurnal ISSN Administrasi Publik dan Pembangunan, Vol. 1 No. 1.
- Handoko, Hani. 1996. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-UGM
- Hasibuan, Malayu, S.P.1991. *Manajemen sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cetakan keenam. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Kartono, Kartini. 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Kencanawati. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar*. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 9, No. 1.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. "Perilaku Organisasi", Jilid 2, Jakarta: Salemba Empat, 2005.
- Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT. Elex Media
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu.2001. *Manajemen sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah dan Mukaram. 1999. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Bandung: Pusat penerbit Administrasi Niaga.
- Maslow, Abraham H. 1993. *Motivasi dan kepribadian*. Jakarta: LPPM dengan PT. Pustaka Binaman Presido.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, john H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Satu, Edisi Indonesia, Jakarta: PT Salemba Empat.
- McCelland, D. 2008. *Pengantar Kewirausahaan*. Jakarta: Intermedia
- Nawawi, Hadari, 2006. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Masagung
- Prawirosentono, S, 1999. *Manajemen Personalialia. Cetakan III*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal, 2003. *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Perusahaan dari Teorike Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephens, 1993. *Organizational behavior*. Sixth edition. New Jersey: prentice-Hall Englewood Cliffs.
- Siagian, Sondang P.1997. *Tipe Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- ..... 1998. *Manajemen Operasional*. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Gunung Agung.

- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE-YKPN.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Tampi, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. Journal "Acta Diurna" Vol. III, No. 4.
- Thoha, Miftah. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada, 2010.
- Wishbay dan Fitri, 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru*. Jurnal Ekonomi Volume 22, No. 2.