

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SMA NEGERI 1 PONGGOK KABUPATEN BLITAR

KHOIRUL ANAM, ABU TALKAH

Universitas Islam Kadiri, Kediri

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Ponggok Kabupaten Blitar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Motivasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini didasarkan pada hasil uji t, bahwa Variabel motivasi dengan nilai t - hitung 3,326. lebih besar daripada t - tabel sebesar 1,667. Derajat signifikansi dengan nilai probabilitas 0,002 lebih kecil daripada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Disamping itu variabel lingkungan kerja dengan nilai t – hitung 1,758 lebih besar daripada nilai t – tabel 1,667. Derajat signifikansi, dengan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Koefisien determinasi (R²) sebesar 320 yang mengindikasikan bahwa sebesar 32,00 % kinerja pegawai atau karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 68,00 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah.

Suatu organisasi atau perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, salah satunya adalah dengan mempunyai pegawai atau karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja pegawai atau karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai atau karyawan dapat bekerja dengan baik bila mempunyai kinerja yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai atau karyawan tersebut. Dengan memiliki semangat kerja yang tinggi dari pegawai atau karyawannya diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya tujuan suatu organisasi atau perusahaan susah atau bahkan tidak dapat tercapai apabila pegawai atau karyawannya tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Pengaruh kinerja pegawai atau karyawan sangat besar dalam menentukan berkembang atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan.

Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu

sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan dalam suatu organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja seseorang dengan kinerja organisasi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan kata lain bila kinerja pegawai atau karyawan baik maka kemungkinan besar akan berdampak juga terhadap kinerja dalam suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Sedangkan kinerja pegawai atau karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan (Kuswandi. 2004:27)

Semua faktor tersebut pasti berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau karyawan, hanya saja ada yang dominan dan ada yang tidak dominan. Dalam penelitian ini akan mengkaji pengaruh motivasi dan lingkungan

kerja terhadap Pegawai Negeri Sipil dilingkungan SMA Negeri 1 Ponggok Kabupaten Blitar. Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatkan produktifitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal misalnya pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang dan papan serta lingkungan yang memadai dan kebutuhan yang bersifat internal, misalnya keinginan pegawai atau karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan. Harus disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi pegawai atau karyawan disuatu organisasi atau perusahaan adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi serta mendapat pengakuan dari masyarakat. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji secara periodik berarti ada jaminan *economic security*nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya. Demikian pula pada perkembangan kariernya sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong pegawai atau karyawan bekerja makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi ongkos pegawai atau karyawan per unit produksi akan semakin rendah. Selain itu pemberian kesempatan kepada pegawai atau karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi pegawai atau karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja pegawai atau karyawan ke arah produktivitas kerja yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan pegawai atau karyawan terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan pegawai atau karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2001: 143) pengertian motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama,

bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, maka dengan adanya motivasi kerja bagi pegawai atau karyawan diharapkan semakin meningkat juga kinerjanya, Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan terhadap keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuannya.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban atau diberikan kepadanya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak ikut melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai atau karyawan yang melaksanakan proses produksi atau yang melaksanakan pekerjaan ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja bagi pegawai atau karyawan yang bersangkutan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman atau tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya akan menurunkan pula motivasi kerja bagi pegawai atau karyawan. Peran motivasi akan dapat berpengaruh bagi pegawai atau karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi ini sangat berkaitan dengan kebutuhan sehingga manajemen dalam suatu organisasi atau perusahaan harus lebih menaruh perhatian terhadap kebutuhan bagi pegawai atau karyawan agar bisa memotivasi mereka dengan baik. Selain itu dengan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan bagi pegawai atau karyawan akan membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu faktor motivasi dan lingkungan kerja akan menjadi faktor yang dapat menjadikan pegawai atau karyawan mencapai kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka yang juga sangat berarti bagi suatu organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja.

Imbalan yang memadai berupa imbalan finansial dan dalam bentuk penghargaan

kepada pegawai atau karyawan serta upaya pemenuhan kebutuhan berupa pemberian dorongan kepada setiap pegawai atau karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan, bagi pegawai atau karyawan yang pekerjaannya memuaskan dapat diberikan penghargaan yang wajar. Hal ini berarti bahwa bukan hanya imbalan finansial (material) saja yang diterima, tetapi mungkin saja peningkatan status kepegawaiannya, promosi kesempatan memperoleh tingkat kesejahteraan. Oleh karena itu dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan mendorong semangat dan gairah kerja pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Perumusan Masalah

- a. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMA Negeri 1 Ponggok Kabupaten Blitar.
- b. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMA Negeri 1 Ponggok Kabupaten Blitar.
- c. Faktor manakah diantara motivasi dan lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMA Negeri 1 Ponggok Kabupaten Blitar.

METODE PENELITIAN

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Ponggok Kabupaten Blitar yang beralamat di desa Gembongan, Kecamatan Ponggok, Kabupaten Blitar. Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan Nopember 2015 sampai dengan Januari 2016.

b.. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sutrisno Hadi (2001:190) adalah sekumpulan dari seluruh elemen-elemen yang dalam hal ini diartikan sebagai obyek penelitian. Menurut (Sugiyono 2007:211) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 1 Ponggok Kabupaten Blitar

yang berjumlah 39 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil SMA Negeri 1 Ponggok Kabupaten Blitar yang berjumlah 39 orang. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini 39 orang, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sejumlah populasi yaitu 39 orang.

c. Instrumrn Penelitian

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang meliputi variabel (1) Motivasi (2) Lingkungan kerja, (3) Kinerja Pegawai. Instrumrn penelitian ini disusun dari indikator motivasi, lingkungan kerja dan kinerja yang disusun dalam pertanyaan dengan lima alternatif jawaban. Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing-masing variabel yang diukur. Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah sebagai berikut:

1. Jawaban sangat puas diberi bobot 5
2. Jawaban puas diberi bobot 4
3. Jawaban cukup puas diberi bobot 3
4. Jawaban tidak puas diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak puas diberi bobot 1

2.1. Analisis Data

a. Analisis Regresi Berganda

Suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui persamaan regresi yang menunjukkan persamaan antara variabel dependent dan variabel independent dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X₁ = Motivasi

X₂ = Lingkungan kerja

e = Error

b = Koefisien regresi

b. Uji simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) yaitu untuk mengidentifikasi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMA Negeri 1 Ponggok Kabupaten Blitar secara simultan dengan menggunakan SPSS. (Ghozali, 2006). Adapun kriteria hipotesis diterima bila taraf signifikan (α) < 0,05.

c. Uji Kolmogorov Smirnov

Uji Kolmogorov Smirnov adalah salah uji yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah suatu data telah berdistribusi secara normal.

d. Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase *goodness of fit* dari variabel independent terhadap variabel dependent (Ghozali, 2006).

e. Uji parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial (uji t) dengan model regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengidentifikasi

variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di SMA Negeri 1 Pongkok Kabupaten Blitar secara parsial dengan menggunakan SPSS (Ghozali, 2006). Adapun kriteria hipotesis diterima bila taraf signifikan (α) < 0,05.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk mengukur pengaruh dari masing-masing variabel, analisis ini juga mempunyai tujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara masing-masing variabel yang diteliti. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat dalam tabel 2. berikut :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constanta	6.435	12.158		0.529	0.600
Motivasi X1	.905	.272	0.465	3.326	0.002
Lingkungan kerja X2	.381	.217	0.246	1.758	0.000

Berdasarkan analisis regresi linear berganda pada tabel 1 diatas maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana: $Y = 6,435 + 0,905 + 0,381$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 6,435, menunjukkan jika variabel bebas diabaikan atau diasumsikan 0 maka besarnya variabel terikat adalah 6,435. sehingga sebelum atau tanpa adanya variabel motivasi dan lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka besarnya kinerja pegawai sebesar 6,435. Artinya jika tidak ada perubahan motivasi dan lingkungan kerja (variabel bebas) maka nilai kinerja pegawai sebesar 6,435 sebagai nilai konstan untuk variabel terikat.
- 2) Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,905 satuan untuk setiap tambahan satu satuan motivasi (X₁). Jadi, apabila motivasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat

sebesar 0,905 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan. Artinya setiap penambahan motivasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,905

- 3) Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,381 satuan untuk setiap tambahan satu satuan lingkungan kerja (X₂). Jadi, apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,381 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan. Artinya setiap penambahan lingkungan kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,381.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain motivasi (X₁) sebesar 0,905, lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,381. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain apabila motivasi

dan lingkungan kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja pegawai.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel

terikat. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan nilai signifikan 0,05, dengan bantuan program SPSS Versi 19.0. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji F dan besarnya F tabel dengan nilai signifikan 0,05.

Tabel 2

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.029	2	34.515	8.487	.001 ^a
	Residual	146.407	36	4.067		
	Total	215.436	38			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 2 tersebut dapat dijelaskan bahwa besarnya F hitung adalah 8,487. Nilai ini lebih besar jika dibandingkan dengan besarnya F tabel yaitu 2,533, ($8,487 > 2,533$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y).

Sedangkan untuk nilai probabilitasnya adalah 0,01. Nilai ini lebih kecil jika dibandingkan dengan 0,05, ($0,01 < 0,05$). Hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat kinerja (Y).

c. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal atau tidak maka digunakan pengujian kolmogorov smirnov dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Jika nilainya di atas 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, dan jika nilainya di bawah 0,05 maka diinterpretasikan sebagai tidak normal.

Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 19.0.

Tabel 3
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43.5897436
	Std. Deviation	1.34779582
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.633
Asymp. Sig. (2-tailed)		.818

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) sebesar 0,818. Karena signifikansi lebih besar jika dibandingkan dengan nilai 0,05 ($0,818 > 0,05$), maka hal tersebut menunjukkan bahwa nilai residual tersebut distribusi normal.

d. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan

model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R²) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.320	.283	2.01665

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4 diatas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 320 yang mengindikasikan bahwa sebesar 32,00 % kinerja pegawai atau karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 68,00 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diketahui.

e. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas yaitu variabel motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂). Dengan uji parsial (Uji t) dapat diperoleh

informasi mengenai variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan, dengan berasumsi bahwa apabila nilai t hitung kedua variabel tersebut lebih besar dari t tabel maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel kinerja (Y). Sedangkan taraf signifikansi diasumsikan bahwa apabila nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap

variabel Kinerja (Y). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan taraf signifikansi 0,05. Secara parsial pengaruh dari kedua variabel

independen terhadap kinerja pegawai (Y) ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.435	12.158		0.529	0.600
X1	.905	.272	0.465	3.326	0.002
X2	.381	.217	0.246	1.758	0.000

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa Variabel motivasi dengan t_{hitung} 3,326. Sedangkan t_{tabel} sebesar 1,667. maka dapat dikatakan bahwa t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan t_{tabel} . ($3,326 > (1,667)$), maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai. Disamping itu nilai probabilitas 0,002 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Variabel lingkungan kerja dengan t_{hitung} (1,758) $> t_{tabel}$ (1,667) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai. Disamping itu, nilai probabilitas 0,000 $< 0,05$ menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Ponggok Kabupaten Blitar Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa kedua variabel yaitu motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA

Negeri 1 Ponggok Kabupaten Blitar, Dan pada hasil uji t tersebut diperoleh hasil bahwa variabel motivasi mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar.

b. Saran.

Sebagai seorang pemimpin harus bisa memberikan dorongan dan semangat yang dapat memberikan motivasi kepada pegawai atau karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya, dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, memberikan kesempatan mengikuti berbagai workshop dan diklat yang sesuai dengan bidang kerjanya serta memberikan atau menghargai kepada pegawai yang berprestasi dengan memberikan reward atau penghargaan yang dapat memacu semangat kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Simanjuntak, 2005, Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Lembaga Penerbit FE.UI Jakarta.

Notoatmodjo, 2003, Metodologi Penelitian Kesehatan,. PT. Rineka Cipta Jakarta

Anwar Prabu Mangkunegara, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Rosda

Ambar Teguh Sulistiyani, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu Yogyakarta.

- Malayu S.P. Hasibuan, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara Jakarta
- John Whitmore, 2001, Penilaian Kinerja *PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta
- Sugiono, 2007. Metode Penelitian Administrasi, CV. Alfa Beta Bandung
- Veizal Rivai, 2004, Perilaku Organisasi, CV. Alfabeta Jakarta
- Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, 2001, Metodologi Penelitian, PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Nitisemito, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Ghalia Indonesia Jakarta
- Sudarmayanti, 2007, Sumber daya manusia dan produktivitas kerja, PT. Mandar Maju Jakarta.
- Isyandi, 2004, Pengaruh mutasi kerja dan kepuasan kerja, PT. Suka Buku Jakarta
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta
- Hasibuan, 2003, Manajemen sumber daya manusia, Bumi Aksara Jakarta
- Winardi, 2000, Kepemimpinan dalam manajemen, PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000. Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusiai. Edisi 3. Ghaila Indonesia: Jakarta
- Bambang, Kusriyanto. 1991. Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta