



Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelonaa Sumberdaya Air Pemali Comal Kota Tegal

Deanada Aniza Putri^a, Djoko Suyono^{b*}

^aIlmu Pemerintahan, Universitas Pancasakti Tegal

^bIlmu Pemerintahan, Universitas Pancasakti Tegal

Information Article

History Article

Submission : date-month-year

Revision : date-month-year

Published : date-month-year

DOI Article:

XXXXXXXXXXXX

A B S T R A K

Pokok permasalahan yang menarik dalam penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai balai pengelolaan sumber daya air pemali comal kota tegal. Tipe penelitian yang digunakan adalah menggunakan penelitian Kuantitatif yaitu menganalisis yang menggunakan angka-angka. Penelitian ini dilaksanakan di Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal Kota Tegal dengan menggunakan teknik data berupa kuisisioner. Penelitian ini menggunakan analisi Product Momen yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh atau hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai Balai pengelolaan sumber daya air pemali comal kota tegal. Hasil penelitian ini dapat disebutkan sebagai beriku : a). Adanya pengaruh yang nyata/sognifikan antara motivasi (x) bterhadap kinerja pegawai (y). Maka Hipotesis Nol (Ho) ditolak dan Hipotesis Alternatif (Ha) diterima atau dengan kata lain bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keyword: *Motivasi, Kinerja Pegawai*

Acknowledgment

© 2018 Published by Governmental Studies. Selection and/or peer-review under responsibility of IGJ

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman yang semakin maju. Untuk itu organisasi perlu melakukan pembinaan dan pelatihan serta memberikan motivasi yang mampu memicu kinerja pegawai dan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk dapat mengembangkan diri. Dengan demikian diharapkan pegawai mampu mencapai sasaran kerja yang tepat dan membawa organisasi ke dalam pencapaian kerja yang maksimal.

Idealnya pegawai tidak hanya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan bidangnya, namun juga harus memiliki kemampuan untuk memberikan hasil yang lebih berkualitas, yaitu mampu menciptakan prestasi kerja yang baik. Hal demikian menjadi tantangan bagi organisasi untuk dapat mendorong prestasi kerja yang lebih baik dari para pegawai.

Kinerja pegawai dalam setiap aktivitasnya haruslah tepat waktu dan dapat diterima sesuai rencana dan sasaran kerja yang ditetapkan. Tanpa kinerja yang berkualitas dari pegawai, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagai revisi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 menjanjikan harapan besar bagi masyarakat untuk mencapai pemenuhan kebutuhan tersebut yaitu pelayanan publik yang lebih berkualitas.

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong untuk mewujudkan suatu tujuan. Seringkali seseorang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila

mendapatkan imbalan yang baik, dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lainnya biasa saja. Semua ini ada dasar dan alasannya yang mendorong seseorang bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya.

Menurut Wahjosumidjo (dalam Teguh, 2004:201) motivasi adalah pertemuan antara pengaruh internal dan pengaruh external. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan kepuasan yang terjadi pada diri seseorang (faktor instrinsik) dan itu sangat rentan terhadap pengaruh pimpinan, kolega dan faktor-faktor luar lainnya (faktor ekstrinsik).

Kinerja merupakan salah satu faktor penentu untuk mencapai tujuan organisasi, untuk itu kinerja perlu diupayakan untuk selalu ditingkatkan. Namun, hal ini tentu saja tidak mudah dilakukan, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja.

Pegawai tidak hanya memiliki kemampuan untuk dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan bidangnya, namun juga harus memiliki kemampuan untuk memberikan hasil yang lebih berkualitas dari yang diharapkan, yaitu mampu menciptakan prestasi kerja yang baik. Sehingga dapat menjadi andalan daya saing bagi organisasi untuk dapat mendorong prestasi kerja bagi organisasi maupun pegawai lainnya.

Dalam tataran praktis di lapangan merangsang kemauan bekerja perlu dilakukan sehingga tujuan program

organisasi dapat terwujud. Kondisi motivasi pegawai di Kantor Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal Kota Tegalmasih sangat lemah.

Pegawai yang berada di kantor Balai Pengelolaan Sumber Daya Pemali Comal masih tidak efisien dalam absensi jam kedatangan dan kepulangan, pelaksanaan dan hasil kerja yang belum mencapai target, pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya masih relatif sempit, kurang mampu menciptakan gagasan-gagasan baru dan memecahkan persoalan-persoalan kerja yang muncul, kurangnya kesadaran dan tidak dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru, dan rasa tanggung jawab kerja yang masih relatif kecil.

Motivasi kerja menjadi hal terpenting dalam mendukung dan mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal Kota Tegal agar mampu memberikan prestasi kerja yang menjadi target dan sasaran kerja organisasi, sehingga visi instansi yang diarahkan agar dapat eksis dan antisipatif dalam menjalankan program-program kerja organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka peneliti tertarik mengajukan judul :**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJAPEGAWAI BALAI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR PEMALI COMAL KOTA TEGAL.**

2. METODE

Metode penelitian menurut Sugiyono (2009) pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan cara dan kegunaan tertentu.

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini termasuk penelitian

Kuantitatif Asosiatif. Penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan kausal (sebab akibat). Penelitian dalam penulisan skripsi ini bertujuan untuk memecahkan masalah seperti yang telah dirumuskan sebelumnya dan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja di kantor Balai Pengelolaan Sumber Daya air Pemali Comal Kota Tegal. Dalam hal ini variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

Menurut Sugiyono dalam buku Metode Penelitian Administrasi (2013:11-12) mengatakan bahwa penelitian dapat dilihat dari tingkat eksplanasi yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Penelitian dilakukan di Kantor Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal Kota Tegal yang beralamatkan di jalan Dr. Sutomo No.53, Pemali Comal, Kota Tegal Jawa Tengah.

Sugiyono (2009:90) memberikan pengertian bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Suharsani Arikunto (173:2013) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.

Menurut Sugiyono (2008:118) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak memungkinkan mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga

dan waktu, yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Teknik sampel adalah merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2001:56). (Margono, 2004:125) menyatakan bahwa yang dimaksud teknik sampel adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

Menurut Sugiyono teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu : Nonprobability Sampling dan Probability Sampling.

Non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Untuk teknik pengumpulan data menggunakan beberapa metode, diantaranya Observasi, Wawancara dan Kuesioner. Sutrisnohadi (1986) dalam buku *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sugiyono, 2009:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Untuk menghasilkan data kuantitatif, maka penelitian ini menggunakan skala likert's untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena-fenomena sosial (Darmawan, 2013: 44) atau sekelompok orang tentang variabel penelitian tertuang dalam item-item dari masing-masing indikator yang berupa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dengan skor 1 sampai 5 dengan ketentuan :

1. Jawaban a dengan nilai skor 5
2. Jawaban b dengan nilai skor 4
3. Jawaban c dengan nilai skor 3
4. Jawaban d dengan nilai skor 2
5. Jawaban e dengan nilai skor 1

Analisa data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Proses analisa data yang dilaksanakan dalam penelitian adalah dengan :

- a. Menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber antara lain dari kuisisioner (angket), dokumen/arsip, dan observasi.
- b. Mengadakan reduksi data dengan membuat rangkuman inti atas generalisasi dari data primer yang diperoleh dan dipadukan dengan data sekunder.
- c. Analisis hubungan variabel penelitian ini digunakan analisa korelasi product moment digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) yaitu budaya organisasi dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai dengan rumus sebagai berikut. (Riduwan dan Sunarto 2015 : 86) :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X_i Y_i) \cdot (\sum X_i) \cdot (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = angka indeks korelasi
- N = ukuran sample
- Σ_{xy} = jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y
- Σ_x = jumlah seluruh skor X
- Σ_y = jumlah seluruh skor Y

Untuk melihat hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

- Nilai r positif menunjukkan hubungan kedua variabel positif, artinya kenaikan nilai variabel satu diikuti oleh nilai variable positif lainnya.
- Nilai r negatif menunjukkan hubungan kedua variabel negatif, artinya menurunnya nilai variabel satu diikuti oleh meningkatnya nilai variable lainnya.
- Nilai r yang sama dengan nol menunjukkan dua variabel tidak mempunyai hubungan, artinya variabel yang satu tetap meskipun yang lainnya berubah.

Pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi korelasi tiap variabel dengan rumus (Riduwan dan Sunarto 2015 : 81) :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

- t_{hitung} = nilai signifikan korelasi tiap variabel
- r = nilai koefisien korelasi tiap variabel
- n = jumlah sampel

Interpretasi dari korelasi tersebut menurut ukuran yang konservatif adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,19	Sangat rendah
0,20 - 0,39	Rendah
0,40 - 0,59	Sedang
0,60 - 0,79	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (statistika untuk penelitian: 2012)

Dengan nilai r yang diperoleh, kita dapat melihat secara langsung melalui tabel korelasi untuk menguji apakah nilai r yang kita peroleh memiliki pengaruh atau tidak.

Untuk mengetahui seberapa besar (persentase) pengaruh Motivasi (x) terhadap kinerja pegawai Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal Kota Tegal (y) digunakan rumus:

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan :

- KD = Koefisien determinasi
- r = koefisien korelasi product moment (Sugiyono, 2004: 149)

3. TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Beberapa indikator yang dijadikan sebagai "Motivasi" di Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal Kota Tegal, diantaranya meliputi :

Motivasi

1) Kebutuhan berprestasi

Untuk pernyataan motivasi di Balai Pengelolaan Sumberdaya Air Pemali Comal Kota Tegal, berkaitan dengan tanggung jawab dapat dilihat pada kolom dibawah 2 ini;

Tabel 2. Kebutuhan berprestasi berkaitan langsung dengan tanggungjawab

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju	9	22,5%

	(SS)		
2.	Setuju (S)	18	45%
3.	Kurang Setuju (KS)	9	22,5%
4.	Tidak Setuju (TS)	3	7,5%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : data diolah penulis 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui 9 orang responden menyatakan sangat setuju, 18 orang responden menyatakan setuju, 9 orang responden menyatakan kurang setuju, 3 orang responden menyatakan tidak setuju dan 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju. Melalui pernyataan tersebut dapat disimpulkan 1orang (2,5%) responden menyatakan sangattidak setuju, sebagian besarnya responden menyatakan setuju bahwa mencapai keunggulan dalam bekerja di BPSDA, berkaitan langsung dengan pegawai. Dengan pernyataan setuju sebesar 18orang (45%).

2) Kebutuhan berkuasa

Pernyataan yang berkaitan dengan Kebutuhan Berkuasa di Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal Kota Tegal tersebut melalui beberapa pertanyaan yang dapat dilihat pada table 3 dibawah ini;

Tabel 3. Kebutuhan berkuasa berkaitan dengan keinginan untuk dihormati

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	3	7,5%
2.	Setuju (S)	13	32,5%
3.	Kurang Setuju (KS)	11	27,5%
4.	Tidak Setuju (TS)	10	25%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	3	7,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : data diolah penulis 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui 3 orang responden menyatakan sangat setuju, 13 orang responden menyatakan setuju, 11 orang responden menyatakan kurang setuju, 10 orang responden menyatakan tidak setuju dan 3 orang responden menyatakan

sangat tidak setuju. Melalui pernyataan tersebut dapat disimpulkan 7,5% responden menyatakan sangat tidak setuju, sebagian besarnya responden menyatakan setuju bahwa mencapai promosi jabatan di BPSDA, berkaitan langsung dengan pegawai. Dengan pernyataan setuju sebesar 32,5 %.

3) Kebutuhan afiliasi

Pernyataan selanjutnya kebutuhan afiliasi di Balai pengelolaan Sumberdaya Air Pemali Comal Kota Tegal, berkaitan langsung dengan menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini;

Tebal 4. Kebutuhan afiliasi berkaitan langsung dengan menyelesaikan pekerjaan

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	3	7,5%
2.	Setuju (S)	15	37,5%
3.	Kurang Setuju (KS)	9	22,5%
4.	Tidak Setuju (TS)	9	22,5%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	4	10%
Jumlah		40	100

Sumber : data diolah penulis 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui 3 orang responden menyatakan sangat setuju, 15 orang responden menyatakan setuju, 9 orang responden menyatakan kurang setuju, 9 orang responden menyatakan tidak setuju dan 4 orang responden menyatakan sangat tidak setuju.

Melalui pernyataan tersebut dapat disimpulkan 10% responden menyatakan sangat tidak setuju, sebagian besarnya responden menyatakan setuju bahwa menyemangati teman kerja di BPSDA, berkaitan langsung dengan pegawai. Dengan pernyataan setuju sebesar 37,5%.

Berdasarkan Tabel Rekapitulasi Variabel Motivasi diatas diketahui 20,5% menyatakan sangat setuju, 39% menyatakan setuju, 22% menyatakn kurang setuju,

13,75% menyatakan tidak setuju, dan 4,75% sangat tidak setuju. Melalui pernyataan tersebut dapat disimpulkan 4,75% menyatakan sangat tidak setuju, sebagian besarnya lagi menyayatakan setuju yakni 39%. Berdasarkan kesimpulan diatas dimana sebanyak 39% responden mengatakan setuju, artinya pegawai sebagian besar pegawai Balai pengelolaan sumber daya air pemali comal kota tegal memiliki motivasi yang baik.

Kinerja Pegawai

Beberapa indikator yang dijadikan sebagai "Kinerja Pegawai" di Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal Kota Tegal, diantaranya akan dibahas satu persatu dibawah ini;

1) Prestasi Kerja

Pernyataan "prestasi kerja" di balai pengelolaan Sumberdaya Air Pemali Comal Kota Tegal berkaitan langsung dengan menyelesaikan tugas dengan rasa tanggungjawab untuk hasil yang maksimal dapat dilihat pada table 5 dibawah ini; Tabel 5. Prestasi kerja, berkaitan langsung dengan menyelesaikan tugas dengan rasa tanggungjawab

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	8	20%
2.	Setuju (S)	12	30%
3.	Kurang Setuju (KS)	12	30%
4.	Tidak Setuju (TS)	6	15%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	5%
Jumlah		40	100%

Sumber : data diolah oleh penulis 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui 8 orang responden menyatakan sangat setuju, 12 orang responden menyatakan setuju, 12 orang responden menyatakan kurang setuju, 6 orang responden menyatakan tidak setuju dan 2 orang responden menyatakan sangat tidak setuju. Melalui pernyataan tersebut

dapat disimpulkan 5% responden menyatakan sangat tidak setuju, sebagian besarnya responden menyatakan setuju bahwa menyemangati teman kerja di BPSDA, berkaitan langsung dengan pegawai. Dengan pernyataan setuju sebesar 30 %.

2) Kedisiplinan

Pernyataan yang berkaitan dengan Kedisiplinan Kerja di Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal Kota Tegal tersebut dapat dilihat pada table 6 dibawah ini;

Tabel 6. Pernyataan kedisiplinan kerja berkaitan langsung dengan mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	9	22,5%
2.	Setuju (S)	8	20%
3.	Kurang Setuju (KS)	14	35%
4.	Tidak Setuju (TS)	6	15%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	3	7,5%
Jumlah		40	40

Sumber : Data diolah penulis 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui 9 orang responden menyatakan sangat setuju, 8 orang responden menyatakan setuju, 14 orang responden menyatakan kurang setuju, 6 orang responden menyatakan tidak setuju dan 3 orang responden menyatakan sangat tidak setuju.

Melalui pernyataan tersebut dapat disimpulkan 7,5% responden menyatakan sangat tidak setuju, sebagian besarnya responden menyatakan kurang setuju bahwa pengabdian kerja di BPSDA, berkaitan langsung dengan pegawai. Dengan pernyataan kurang setuju sebesar 35 %.

3) Kreativitas

Pernyataan yang berkaitan dengan Kreativitas di Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal Kota Tegal tersebut dapat dilihat pada table 7 dibawah ini;

Tabel 7 pernyataan kretivitas berkaitan langsung dengan memberikan gagasan untuk kemajuan Balai

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	4	10%
2.	Setuju (S)	15	37,5%
3.	Kurang Setuju (KS)	14	35%
4.	Tidak Setuju (TS)	3	7,5
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	4	10%
Jumlah		40	100%

Sumber : data diolah penulis 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui 4 orang responden menyatakan sangat setuju, 15 orang responden menyatakan setuju, 14 orang responden menyatakan kurang setuju, 3 orang responden menyatakan tidak setuju dan 4 orang responden menyatakan sangat tidak setuju.

Melalui pernyataan tersebut dapat disimpulkan 7,5% responden menyatakan tidak setuju, sebagian besarnya responden menyatakan kurang setuju bahwa pengabdian kerja di BPSDA, berkaitan langsung dengan pegawai. Dengan pernyataan kurang setuju sebesar 35 %.

4) Kerjasama

Pernyataan yang berkaitan dengan Kerjasama di Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal Kota Tegal tersebut dapat dilihat pada table 8 dibawah ini;

Tabel 8 Kerjasama berkaitan langsung bersedia bekerjasama dengan sesama anggota.

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	6	15%
2.	Setuju (S)	12	30%
3.	Kurang Setuju (KS)	7	17,5%
4.	Tidak Setuju (TS)	10	25%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	5	12,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : data diolah Peneliti 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui 6 orang responden menyatakan sangat setuju,12 orang responden menyatakan setuju, 7 orang responden menyatakan kurang setuju, 10 orang responden menyatakan tidak setuju dan 5 orang responden menyatakan sangat tidak setuju. Melalui pernyataan tersebut dapat disimpulkan 12,5% responden menyatakan sangat tidak setuju, sebagian besarnya responden menyatakan setuju bahwa bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota balai sesuai diberikan di BPSDA, berkaitan langsung dengan pegawai. Dengan pernyataan setuju sebesar 30%.

5) Prakarsa

Pernyataan yang berkaitan dengan Prakarsa di Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal Kota Tegal tersebut dapat dilihat pada table 9 dibawah ini;

Tabel 9. Prakarsa berkaitan langsung bersedia menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya.

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	11	27,5%
2.	Setuju (S)	10	25%
3.	Kurang Setuju (KS)	14	35%
4.	Tidak Setuju (TS)	2	5%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	3	7,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : data diolah peneliti 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui 11 orang responden menyatakan sangat setuju,10 orang responden menyatakan setuju, 14 orang responden menyatakan kurang setuju, 2 orang responden menyatakan tidak setuju dan 3 orang responden menyatakan sangat tidak setuju. Melalui pernyataan tersebut dapat disimpulkan 5% responden menyatakan tidak setuju, sebagian besarnya responden

menyatakan kurang setuju bahwa bersedia untuk menyelesaikan dengan tepat waktu dengan sesama anggota balai sesuai diberikandi BPSDA, berkaitan langsung dengan pegawai. Dengan pernyataan setuju sebesar 35%.

6) Kecakapan

Pernyataan yang berkaitan dengan Kecakapan di Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal Kota Tegal tersebut dapat dilihat pada table 10 dibawah ini;

Table 10 kecakapan berkaitan langsung bersedia menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	12	30%
2.	Setuju (S)	13	32,5%
3.	Kurang Setuju (KS)	6	15%
4.	Tidak Setuju (TS)	6	15%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	3	7,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : data diolah peneliti 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui 12 orang responden menyatakan sangat setuju,13 orang responden menyatakan setuju, 6orang responden menyatakan kurang setuju, 6 orang responden menyatakan tidak setuju dan 3 orang responden menyatakan sangat tidak setuju. Melalui pernyataan tersebut dapat disimpulkan 7,5% responden menyatakan sangat tidak setuju, sebagian besarnya responden menyatakan setuju bahwa bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota balai sesuai diberikan di BPSDA, berkaitan langsung dengan pegawai. Dengan pernyataan setuju sebesar 32,5%.

7) Tanggungjawab

Pernyataan yang berkaitan dengan Tanggung Jawab di Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal Kota Tegal tersebut dapat dilihat pada table 11 dibawah ini;

Tabel 11 tanggungjawab berkaitan langsung dengan hadir tepat waktu

No	Jawaban	Frekuensi	Presentase
1.	Sangat Setuju (SS)	5	12,5%
2.	Setuju (S)	15	32,5%
3.	Kurang Setuju (KS)	14	35%
4.	Tidak Setuju (TS)	5	12,5%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : data diolah peneliti 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui 5 orang responden menyatakan sangat setuju,15 orang responden menyatakan setuju, 14 orang responden menyatakan kurang setuju, 5 orang responden menyatakan tidak setuju dan 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju. Melalui pernyataan tersebut dapat disimpulkan 2,5% responden menyatakan sangat tidak setuju, sebagian besarnya responden menyatakan setuju bahwa bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota balai sesuai diberikan di BPSDA, berkaitan langsung dengan pegawai. Dengan pernyataan setuju sebesar 32,5%.

Uji Validitas

Uji validitas dalam suatu penelitian menjadi salah satu hal penting karena dengan adanya uji validitas maka instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengukur data penelitian. Dalam menguji validitas angket pengaruh motivasi, terhadap kinerja pegawai penulis menjadikan pegawai pengguna/pemohon di Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal Kota Tegal sebagai sample sebanyak 40 orang. Pada penelitian ini penulis menggunakan korelasi *Product Moment*(Riduwan 2015 : 98), yang dibantu menggunakan program Microsoft excel SPSS versi 21.

$$r_{xi.y} = \frac{n(\sum X_i Y) \cdot (\sum X_i) - (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_b = korelasi *Product moment*
- $\sum X_i$ = jumlah skor masing – masing items (total)
- $\sum Y$ = jumlah skor seluruh items
- $\sum X_i^2$ = kuadrat dari jumlah skor masing – masing items
- $\sum Y^2$ = kuadrat dari jumlah skor seluruh items
- $\sum X_i Y$ = jumlah keseluruhan x dikalikan y
- X = skor items variabel bebas
- Y = skor items variabel terikat
- n = jumlah responden

Setelah diperoleh t_{hitung} selanjutnya di cocokan dengan t_{tabel} apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka butir pernyataan dinyatakan valid, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka butir instrumen dinyatakan tidak valid sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian. Untuk lebih jelasnya, berikut uji validitas Instrumen variabel Motivasi dengan jumlah total 10 items pernyataan, 13 items pernyataan variabel Kinerja Pegawai.

1) Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Tabel 12 sample hitungan Validitas Motivasi (X1)

No Responden	X	Y	X _i ²	Y ²	X _i Y
1	4	43	16	1849	172
2	5	46	25	2116	230
3	4	44	16	1936	176
4	4	43	16	1849	172
5	5	45	25	2025	225
6	5	49	25	2401	245
7	4	43	16	1849	172
8	4	41	16	1681	164
9	3	40	9	1600	120
10	1	25	1	625	25
11	1	30	1	900	30
12	4	43	16	1849	172
13	5	32	25	1024	160
14	5	45	25	2025	225
15	4	32	16	1024	128
16	4	34	16	1156	136
17	4	33	16	1089	132
18	5	29	25	841	145
19	4	33	16	1089	132
20	4	40	16	1600	160
21	4	39	16	1521	156
22	3	28	9	784	84
23	4	28	16	784	112

24	3	22	9	484	66
25	3	25	9	625	75
26	3	35	9	1225	105
27	3	34	9	1156	102
28	5	45	25	2025	225
29	3	29	9	841	87
30	4	31	16	961	124
31	1	26	1	676	26
32	2	28	4	784	56
33	3	29	9	841	87
34	5	43	25	1849	215
35	5	45	25	2025	225
36	5	31	25	961	155
37	4	32	16	1024	128
38	3	36	9	1296	108
39	5	33	25	1089	165
40	4	44	16	1936	175
Σ	151	1433	619	53415	5598

Sumber: data diolah peneliti 2018

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh :

$$\begin{aligned} \sum X &= 151 & \sum Y^2 &= 53415 \\ \sum Y &= 1433 & \sum X_1 Y &= 5598 \\ \sum X_1^2 &= 619 & N &= 40 \end{aligned}$$

Dengan rumus *korelasi product moment*, maka didapat :

$$\begin{aligned} r_{xi.y} &= \frac{n(\sum X_i Y) - (\sum X_i) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\ r_x &= \frac{n(Xy) - (x) \cdot (y)}{\sqrt{(n \cdot x^2 - (x)^2) + (n \cdot y^2 - (y)^2)}} \\ &= \frac{40 \cdot 5598 - 151 \cdot 1433}{\sqrt{(40 \cdot 619 - (151)^2) \cdot (40 \cdot 53415 - (1433)^2)}} \\ &= \frac{223920 - 216383}{\sqrt{(24760 - 22801) \cdot (2136600 - 2053489)}} \\ &= \frac{7537}{\sqrt{1959.83111}} \\ &= \frac{7537}{\sqrt{162814449}} \\ &= \frac{7537}{12759,8765276} \\ &= 0,5906 \\ t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2} = \frac{0,59068\sqrt{38}}{\sqrt{1-0,5906}} = 4,512 \end{aligned}$$

t_{tabel} untuk $\alpha = 5\%$ dan $dk = 40 - 2 = 38$ dengan uji satu pihak maka diperoleh

$$t_{tabel} = 1,685$$

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh t_{hitung} tiap butir pernyataan "X₁" yang dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $n = 40$ pada taraf signifikan 5% diperoleh $t_{hitung} = 4,512$. Maka hasil uji coba instrument penelitian diperoleh kesimpulan bahwa 10 item alat ukur dinyatakan valid sebanyak sepuluh item yaitu item pernyataan pada no. 1 sampai dengan no. 10 (digunakan atau dipakai) sedangkan yang dinyatakan tidak valid sebanyak nol item (tidak ada), dikatakan valid apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan dikatakan tidak valid apabila hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$. Adapun rekapitulasi hasil perhitungan validitas angket "Motivasi" dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 13. Rekapitulasi indeks validitas angket variable X "Motivasi"

Items No	t_{hitung} indeks validitas	t_{hitung}	t_{tabel} $\alpha = 5\%, n = 40$	Keterangan
1	0.59068	4,512538	1,685954	Valid
2	0.599532	4,617679	1,685954	Valid
3	0.679806	5.71401	1,685954	Valid
4	0.739971	6.781476	1,685954	Valid
5	0.721201	6,417814	1,685954	Valid
6	0.71082	6,229669	1,685954	Valid
7	0.574767	4,329742	1,685954	Valid
8	0.712351	6,25689	1,685954	Valid
9	0.628225	4,977479	1,685954	Valid
10	0.725947	6,506779	1,685954	Valid

Sumber : data diolah peneliti 2018

2) Uji Validitas Variabel Motivasi (Y)

Table 14 sample hitungan validitas kinerja pegawai (Y)

No Responden	X	Y	X ₁ ²	Y ²	X ₁ Y
1	4	57	16	3249	228

2	4	58	16	3364	232
3	5	36	25	1296	180
4	4	59	16	3481	236
5	5	63	25	3969	315
6	5	67	25	4489	335
7	5	60	25	3600	300
8	5	63	25	3969	315
9	4	61	16	3721	244
10	3	49	9	2401	147
11	3	59	9	3481	177
12	4	69	16	4761	276
13	2	41	4	1681	82
14	4	69	16	4761	276
15	3	60	9	3600	180
16	3	44	9	1936	132
17	3	49	9	2401	147
18	2	47	4	2209	94
19	3	52	9	2704	156
20	3	53	9	2809	159
21	4	62	16	3844	248
22	2	60	4	3600	120
23	1	51	1	2601	51
24	3	55	9	3025	165
25	2	71	4	5041	142
26	4	80	16	6400	320
27	5	74	25	5476	370
28	4	86	16	7396	344
29	3	63	9	3969	189
30	1	67	1	4489	67
31	4	80	16	6400	320
32	2	56	4	3136	112
33	3	62	9	3844	186
34	4	91	16	8281	364
35	5	93	25	8649	465
36	4	77	16	5929	308
37	2	70	4	4900	140
38	3	87	9	7569	261
39	3	85	9	7225	255
40	5	99	25	9801	495
Σ	138	2585	526	175457	9133

Sumber : data diolah peneliti 2018

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh :

$$\begin{aligned} \Sigma X &= 138 & \Sigma Y^2 &= 175457 \\ \Sigma Y &= 2585 & \Sigma X.Y &= 9133 \\ \Sigma X^2 &= 526 & N &= 40 \end{aligned}$$

Dengan rumus *korelasi product moment*, maka

didapat:

$$\begin{aligned} r_{x_1.y} &= \frac{n(\Sigma X_i Y) - (\Sigma X_i) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \cdot \Sigma X_i^2 - (\Sigma X_i)^2\} \cdot \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\ &= \frac{40(9133) - (138) \cdot (2585)}{\sqrt{[40 \cdot 526 - (138)^2] \cdot [40 \cdot 175457 - (2585)^2]}} \\ &= \frac{365.320 - 356.730}{\sqrt{[21.040 - 19.044] \cdot [7.018.280 - 6.682.225]}} \\ &= \frac{8590}{\sqrt{(1996) \cdot (336.055)}} \\ &= \frac{8590}{25.899,14} \end{aligned}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,3316}{\frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}} = \frac{0,3316\sqrt{38}}{\sqrt{1-0,3316}} = 2,1672$$

t_{tabel} untuk $\alpha = 5\%$ dan $dk = 40-2 = 38$ dengan uji satu pihak maka diperoleh

$$t_{tabel} = 1,685$$

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh t_{hitung} tiap butir pernyataan “Y₁” yang dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $n = 40$ pada taraf signifikan 5% diperoleh $t_{hitung} = 2,1672$. Maka hasil uji coba instrument penelitian diperoleh kesimpulan bahwa 10 item alat ukur dinyatakan valid sebanyak sepuluh item yaitu item pernyataan pada no. 1 sampai dengan no. 10 (digunakan atau dipakai) sedangkan yang dinyatakan tidak valid sebanyak nol item (tidak ada), dikatakan valid apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan dikatakan tidak valid apabila hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$. Adapun rekapitulasi hasil perhitungan validitas angket “Kinerja Pegawai” dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 15. Rekapitulasi indeks validitas angket variable Y “Kinerja Pegawai”

Items No	t_{hitung} indeks validitas	t_{hitung}	t_{tabel} $\alpha = 5\%$, $n = 40$	Keterangan
1	0,331671	2,167235	1,685954	Valid
2	0,272029	1,742615	1,685954	Valid
3	0,450854	3,113664	1,685954	Valid
4	0,536792	3,921954	1,685954	Valid
5	0,398849	2,681166	1,685954	Valid
6	0,407288	2,749037	1,685954	Valid
7	0,3332	2,178465	1,685954	Valid
8	0,4627	3,217403	1,685954	Valid
9	0,607536	4,715026	1,685954	Valid
10	0,707842	6,177245	1,685954	Valid
11	0,720005	6,39568	1,685954	Valid

12	0,427448	2,914656	1,685954	Valid
13	0,328259	2,142233	1,685954	Valid

Sumber : data diolah peneliti 2018

Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh terhadap Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Sumber Daya Pemali Comal Kota Tegal digunakan Uji korelasi *Product Moment*, dengan dibantu oleh Software *Microsoft excel* dan program SPSS versi 21.

Dengan rumus *korelasi product moment*, maka didapat:

$$r_{xi.y} = \frac{n(\sum X_i Y) - (\sum X_i) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Data Penelitian untuk Variabel X dan Y

:

no responden	X	Y	x^2	y^2	Xy
1	43	57	1849	3249	2451
2	46	58	2116	3364	2668
3	44	36	1936	1296	1584
4	43	59	1849	3481	2537
5	45	63	2025	3969	2835
6	49	67	2401	4489	3283
7	43	60	1849	3600	2580
8	41	63	1681	3969	2583
9	40	61	1600	3721	2440
10	25	49	625	2401	1225
11	30	59	900	3481	1770
12	43	69	1849	4761	2967
13	32	41	1024	1681	1312
14	45	69	2025	4761	3105
15	32	60	1024	3600	1920
16	34	44	1156	1936	1496
17	33	49	1089	2401	1617
18	29	47	841	2209	1363
19	33	52	1089	2704	1716
20	40	53	1600	2809	2120
21	39	62	1521	3844	2418

22	28	60	784	3600	1680
23	28	51	784	2601	1428
24	22	55	484	3025	1210
25	25	71	625	5041	1775
26	35	80	1225	6400	2800
27	34	74	1156	5476	2516
28	45	86	2025	7396	3870
29	29	63	841	3969	1827
30	31	67	961	4489	2077
31	26	80	676	6400	2080
32	28	56	784	3136	1568
33	29	62	841	3844	1798
34	43	91	1849	8281	3913
35	45	93	2025	8649	4185
36	31	77	961	5929	2387
37	32	70	1024	4900	2240
38	36	87	1296	7569	3132
39	33	85	1089	7225	2805
40	44	99	1936	9801	4356
Jumlah	1433	2585	53415	175457	93637

Sumber : data diolah peneliti 2018

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh :

$$\begin{aligned} \sum X &= 1433 & \sum Y^2 &= 175457 \\ \sum Y &= 2585 & \sum X.Y &= 93637 \\ \sum X^2 &= 53415 & N &= 40 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} r_{x_1 y} &= \frac{40(93637) - (1433).(2585)}{\sqrt{(40.53415 - (1433)^2). [(40.175457 - (2585)^2)]}} \\ &= \frac{3745480 - 3704305}{\sqrt{[(2136600 - 2053489)]. [7018280 - (6682225)]}} \\ &= \frac{41175}{\sqrt{83111.336055}} \\ &= \frac{41175}{\sqrt{2792986710}} \\ &= \frac{41175}{52848,71531} \\ &= 0,779 \\ t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2} = \frac{0,799\sqrt{38}}{\sqrt{1-0,799^2}} = 10.21 \end{aligned}$$

t_{tabel} untuk $\alpha = 5\%$ dan $dk = 40-2 = 38$ dengan uji satu pihak maka diperoleh $t_{tabel} = 1.685$.

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh t_{hitung} pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y yang dikonsultasikan

dengan t_{tabel} dengan $n = 40$ pada taraf signifikan 5% diperoleh $t_{hitung} = 0,779$. t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima artinya tidak signifikan ($t_{hitung} < t_{tabel}$). Dan apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak artinya signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$), jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal Kota Tegal.

Koefisien Determinasi

Koefisiensi determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi (variabel X) terhadap Kinerja Pegawai (variabel Y) dengan menggunakan rumus Koefisien Determinasi (R^2) dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi (r) yang telah dihitung, dengan rumus berikut :

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi
r = koefisien korelasi product moment

(Sugiyono, 2004: 149)

$$\begin{aligned} KD &= (0,779^2) \times 100\% \\ &= ,606841 \times 100\% \\ &= 60,68\% \end{aligned}$$

Koefisien yang diperoleh dari rumus Korelasi *Product Momen* adalah 0,779, sehingga dapat ditentukan nilai koefisien determinasinya berdasarkan rumus diatas yaitu ;

$$\begin{aligned} KD &= (1 - r^2) \times 100\% \\ &= (1 - 0,779^2) \times 100\% \\ &= (1 - 0,606841) \times 100\% \\ &= 0,393159 \times 100\% \\ &= 39,31\% \end{aligned}$$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel x memiliki tingkat kekuatan pengaruh terhadap variabel y sebesar 60,68% dan sisanya sebesar 39,31% ditentukan oleh faktor lain yaitu :

- 1) Tingkat dorongan untuk lebih unggul
- 2) Tingkat kesadaran dan tanggung jawab pada pekerjaan
- 3) Tingkat kepercayaan terhadap rekan
- 4) Tingkat kepedulian membantu rekan kerja
- 5) Mampu mengerjakan tugas dari atasan dengan baik dan tepat

4. KESIMPULAN

Adanya pengaruh yang sangat signifikan terhadap motivasi kerja di Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal Kota Tegal yang di pengaruhi oleh faktor motivasi kerja yang sangat tinggi. Hal ini dibuktikan dengan indikator kebutuhan berprestasi, berkuasa dan afiliasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa kebutuhan akan indikator tersebut sudah terpenuhi dan dibuktikan dengan presentase sebesar 60,68% responden menjawab sudah terpenuhi. Faktor tersebut antara lain :

- a. Tingkat dorongan untuk lebih unggul
- b. Tingkat kesadaran dan tanggung jawab pada pekerjaan
- c. Tingkat kepercayaan terhadap rekan bekerja
- d. Tingkat kepedulian membantu rekan kerja
- e. Mampu mengerjakan tugas dari atasan dengan baik dan tepat

Dalam hal ini faktor lain tentang motivasi kerja dibuktikan dengan presentase sebesar 39,31% yaitu :

- a. Tidak selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh balai
- b. Tidak selalu berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh balai
- c. Tidak dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga perlu banyak intruksi dan umpan balik dari atasan
- d. Tidak selalu tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan oleh balai
- e. Tidak selalu terbuka untuk menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang diperoleh.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh artinya bahwa Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Pemali Comal Kota Tegal sudah cukup baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Rosda Nawawi, H, 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusi*, UGM Pres : Yogyakarta
- Prof. Dr. Soegiono (2009), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung ALFABETA, cv
- Rineka Cipta. Yogyakarta. Reksohadiprojo. 1955. *Manajemen Kerja*
- Siagian, 2007, *Manajemen Kinerja*, Pustaka Pelajar : Semarang.
- Singarimbun, M dan Effendi, S. 1999. *Metode Penelitian Survey*
- Sugiyono, 1999. *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta : Bandung .
- Singarimbun, Masri Effendi, Sofian, 1985, *Metode Penelitian*, Jakarta : LP3ES.
- _____, 1989, *Metode Penelitian*, Jakarta : LP3ES.
- Sobirin, Achmad, 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna, dan Aplikasinya*, Salemba Empat : Jakarta.
- Sugiyono, 2004, *Metodologi Penelitian Administrasi*, Cakra Buana : Jakarta.

**Pancasakti Government Journal,
Vol. 1 (1), Januari 2018 - 25**

Deanada Aniza Putri, Djoko Suyono

Sugiyono, 2006, *Metodologi Penelitian Sosial*,
Bandung :Alfabeta.

YuniarsihTjutju dan Suwatno, 2009, *Metodologi
Penelitian Sosial*, Cakra Buana: Jakarta

_____, 2009, *Metode Penelitian kualitatif
kuantitatif dan R&D*, Bandung :Alfabeta.