

PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BIRO AUPK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Nelliraharti^{1*}, Murnia Suri²

¹ Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Ubudiyah Indonesia. Jalan Alue Naga Desa Tibang, Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh 23114, Indonesia

Korespondensi Penulis : raharti_nelly@uui.ac.id, murnia@uui.ac.id

Abstrak

Motivasi dan budaya kerja adalah faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket berskala dan dokumentasi. Populasi penelitian adalah pegawai pada Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang berjumlah 116 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Besarnya pengaruh antara motivasi kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 0,672 tergolong kuat, sedangkan kontribusi variabel X_1 terhadap Y sebesar 45,16 persen sedangkan sisanya 54,84 persen ditentukan oleh variabel lain. Indikator yang mempengaruhinya dapat dilihat dari: indikator internal yaitu tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, memiliki tujuan, adanya umpan balik, serta dari indikator eksternal yaitu memenuhi kebutuhan hidup, ingin mendapatkan pujian, harapan ingin mendapatkan insentif, ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan; (2) Besarnya pengaruh antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 0,450 tergolong cukup kuat, sedangkan kontribusi variabel X_2 terhadap Y sebesar 20,25 persen sedangkan sisanya 79,75 persen ditentukan oleh variabel lain. Indikator yang mempengaruhinya dapat dilihat dari perilaku pada waktu bekerja, seperti rasa pengabdian pegawai terhadap instansi tempat bekerja, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, ketelitian dan kecermatan dalam melaksanakan pekerjaan, kemauan yang tinggi untuk melaksanakan kewajiban sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan, dan kemauan untuk saling membantu diantara sesama karyawan atau sebaliknya. (3) Besarnya pengaruh secara simultan antara X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar sebesar 0,712 tergolong kuat, sedangkan kontribusi secara bersama-sama variabel X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 50,6 persen sedangkan sisanya 49,4 persen ditentukan oleh variabel lain.

Kata Kunci : Motivasi, Budaya Kerja dan Produktivitas Kerja

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORKING CULTURE ON WORK PRODUCTIVITY OF OFFICER OF BIRO AUPK UIN AR-RANIRY, BANDA ACEH

Abstract

Motivation and working culture are factors affecting work productivity of employee. The purpose of this research was to know the influence of the motivation and working culture on work productivity of AUPK bureau employees of UIN Ar-Raniry Banda Aceh. The method used in this research was descriptive method with quantitative approach. The techniques of data collection used in this research were scale questionnaire and documentation. The population of this research was employees working at AUPK bureau employees of UIN Ar-Raniry Banda Aceh consisting of 116 people. The technique of data analysis was statistic analysis. The result of this research showed that (1) rate of influence between work motivation of the employees and the work productivity was 0.672. The influencing factors could be viewed from internal factor, for example, responsibility in implementing task, the poses of goals, the availability of feedback; and external factor, such as the fulfill of life needs, the

willing of earning praise, expect of obtaining financial incentive, calling attention of friends and superiors. The contribution of variable X_1 towards Y was 45.16 percent and the rest, 54.84 percent, was determined by another variable. (2) The influence rate between working culture and work productivity of the employees was 0.450. The influencing factor could be viewed from behavior on working hours, sense of responsibility for the work, the carefulness and frugalities in doing the work, the strong will to conducted the duty and help each other. Meanwhile, the contribution of variable X_2 towards Y was 20.35 percent and the rest, 79.75 percent, was determined by the other variables. (3) The contribution rate influence simultaneously between X_1 and X_2 towards Y , 0.712, was strong category, and the contribution the variable X_1 and X_2 towards Y was 50.6 percent and the rest, 49.4 percent, was determined by the other variables.

Keywords: Motivation, Working Culture, Work Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat diberdayakan secara optimal akan bermanfaat untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari segi kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan yang ada didalam berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjang tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan).

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh para pimpinan dalam suatu organisasi adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Produktivitas karyawan merupakan tuntutan utama bagi suatu organisasi agar kelangsungan hidup operasionalnya dapat terjamin.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, untuk itu organisasi harus berusaha menjamin agar variabel-variabel yang berkaitan dengan produktivitas pegawai dapat dipenuhi secara maksimal. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan

kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercapat dengan sempurna.

“Produktivitas kerja seorang karyawan antara lain dipengaruhi oleh sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pemimpin, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, dan kewiraswastaan”. (Umar, 2006: 11).

Manajemen produktivitas tentunya merupakan berbagai upaya majamemen yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, antara lain meliputi upaya memotivasi kerja karyawan, melaksanakan pengawasan terhadap jalannya pelaksanaan pekerjaan, dan penciptaan budaya kerja yang kondusif yang berorientasi pada peningkatan produktivitas.

Selama ini berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan produktivitas pekerjaan. Pemberian motivasi yang diwujudkan dalam bentuk kompensasi sebagai imbalan atas pengorbanan yang diberikan pegawai, dan adanya peraturan dan produser pelaksanaan pekerjaan merupakan bagian dari upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Pada dasarnya “Produktivitas mencakup sikap mental yang patriotik yang memandang dari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”.(Sinungan, 2005:1)

Secara eksplisit untuk memperjelas mengenai pengertian produktivitas dinyatakan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*)”.(Umar, 2006:9) Sehingga produktivitas mengandung dua dimensi yaitu: efektivitas yang mengarah pada

pencapaian untuk kerja yang maksimal yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu, dan efisiensi dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Dengan mengacu kepada apa yang dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas itu berupa sikap mental manusia dalam pembaharuan pandangan dengan harapan dapat memperbaiki mutu kehidupan yang lebih baik di keesokan harinya. Dapat dikatakan dengan adanya produktivitas kerja akan timbul sikap optimis di kalangan orang-orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi.

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya seperti pendidikan dan keterampilan, disiplin, motivasi, kesehatan, sikap dan perilaku dalam bekerja, tingkat pengupahan, jaminan sosial dan sebagainya. Demikian juga kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pemerintah suatu daerah atau bangsa juga mempengaruhi produktivitas kerja.

Budaya kerja merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi itu sendiri. Budaya kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas.

Budaya adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama yang didapat oleh kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu, diharapkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut". (Rivai, 2006: 431)

Budaya kerja yang berlaku dalam suatu instansi juga diarahkan untuk membuat pegawai terbiasa bekerja sebaik mungkin, sehingga pelaksanaan tujuan instansi dapat tercapai. Pimpinan instansi menetapkan sikap disiplin dalam bekerja sebagai bagian dari budaya kerja yang harus diikuti oleh setiap pegawainya. Selain itu, adanya sikap saling membantu diantara sesama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan demi tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam suatu

organisasi. Budaya kerja akan berjalan ke arah positif jika para pegawai atau karyawan suatu organisasi termotivasi dalam proses pelaksanaan tugasnya. Sebaliknya budaya kerja dalam organisasi juga berperan dalam memotivasi anggota untuk mencapai tujuan dengan bertanggung jawab untuk merealisasikan tujuan organisasi.

Motivasi adalah "suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan-rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku /aktifitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya".(Uno, 2007: 9)

Motivasi kerja adalah kemauan seorang untuk mengarahkan kemauan, keahlian dan keterampilan dalam bekerja. Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan bekerja secara maksimal dan optimal sebagai bentuk perilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penciptaan dan penerapan budaya kerja dan pemberian motivasi dan tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai yang dapat dilihat melalui sikap dan perilaku di tempat kerja. Dengan kata lain, bila dikaitkan dengan produktivitas kerja dikalangan pegawai, jelaslah bahwa motivasi kerja dan budaya kerja yang diarahkan untuk peningkatan produktivitas kerja pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi,

Biro Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan (AUPK) Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung kelancaran operasional institut tersebut secara keseluruhan. Karena itu, produktivitas kerja pegawai yang bekerja pada instansi tersebut juga akan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mendukung pencapaian tujuan institut terutama yang berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan administrasi.

Namun tidak semua pegawai instansi tersebut dinilai memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebagian pegawai justru kelihatan lebih santai dan kurang disiplin dalam bekerja, sehingga tidak jarang pada saat-saat tertentu terjadi penumpukan pekerjaan. Walaupun masih ada juga pegawai yang selalu bekerja dengan tekun dan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan yang dibebankan dapat diselesaikan dengan cepat.

Pada kenyataannya, sebagian pegawai kantor tersebut masih kurang memperlihatkan sikap produktif dalam bekerja. Adanya pegawai yang kurang mematuhi peraturan terlihat dari kedisiplinan dalam bekerja, keteraturan dalam memanfaatkan waktu istirahat dan lain sebagainya. Berdasarkan penelitian awal yang ditemukan, sehubungan dengan pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai, sebagian diantara pegawai instansi tersebut terlalu santai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Bahkan masih ada pegawai yang duduk di warung kopi dalam waktu jam kerja. Sebaliknya ada juga diantara pegawai yang tekun dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai pada Biro AUPK UIN Ar-Raniry masih rendah.

Fenomena dan uraian di atas sangat menarik untuk dikaji lebih mendalam melalui sebuah penelitian yang difokuskan dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh”

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Penggunaan metode ini disesuaikan dengan tujuan pokok penelitian yaitu untuk mengetahui

pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Penelitian ini dilakukan di Biro Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan (AUPK) UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang berjumlah 116 orang. Instrumen penelitian merupakan alat untuk mengumpulkan data. Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini penulis menggunakan angket, dokumentasi dan wawancara.

Supaya hasil penelitian kuantitatif dapat dipercaya dan berkualitas, maka data yang diperoleh dari penggunaan instrumen penelitian harus diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas serta uji persyaratan analisis meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji Heterokedasitas. Dalam menganalisis data penelitian menggunakan teknik statistik regresi dan korelasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Ganda untuk X₁, X₂ dengan Y

Tabel 1
Hasil Analisis Korelasi X₁ dan X₂ Terhadap Y
Correlations

		Produktivitas Kerja	Motivasi Kerja	Budaya Kerja
Pearson Correlation	Produktivitas Kerja	1.000	.672	.450
	Motivasi Kerja	.672	1.000	.344
	Budaya Kerja	.450	.344	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas Kerja	.	.000	.000
	Motivasi Kerja	.000	.	.000
	Budaya Kerja	.000	.000	.
N	Produktivitas Kerja	110	110	110
	Motivasi Kerja	110	110	110
	Budaya Kerja			110

Tabel 2
Hasil Analisis Korelasi Ganda X₁ dan X₂ Terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.712 ^a	.506	.497	.155	1.649

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja Motivasi Kerja

b. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Tabel 3
Hasil Ringkasan Anova untuk Uji Signifikansi
Anova^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.527	2	1.263	54.886	.000 ^a
	Residual	2.463	107	.023		
	Total	4.990	109			

- a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja Motivasi Kerja
b. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Ganda X₁ dan X₂ Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.874	.102		28.309	.000		
	Motivasi Kerja	.209	.026	.587	8.113	.000	.882	1.134
	Budaya Kerja	.091	.027	.249	3.436	.001	.892	1.134

- a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

2. Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis

Melakukan interpretasi hasil analisis penelitian yaitu melakukan penafsiran terhadap pengujian hipotesis. Walaupun hasil analisis statistik itu sendiri sudah merupakan suatu kesimpulan, tapi belum memadai tanpa ada interpretasi yang dikaitkan dengan rumusan masalah. Berikut akan diuraikan interpretasi dan pengujian hipotesis diuraikan dari ketiga variabel penelitian yaitu pengaruh variabel X₁ terhadap Y, pengaruh variabel X₂ terhadap variabel Y dan pengaruh variabel X₁ dan variabel X₂ terhadap Y.

- a. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X₁) terhadap produktivitas kerja (Y)

Berdasarkan tabel 1 besarnya pengaruh antara variabel motivasi kerja (X₁) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,672 atau $r_{x_1y} = 0,672$. Hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel X₁ terhadap Y atau koefisien determinan = $r^2 \times 100\%$ atau $0,672^2 \times 100\% = 45,16\%$. Hal ini menjelaskan perubahan pada produktivitas kerja pegawai oleh variabel motivasi kerja mencapai sebesar 45,16% sedangkan sisanya 54,84% ditentukan oleh variabel lain. Sedangkan tingkat

signifikan koefisien korelasi satu sisi (1-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,00 atau 0. Karena probabilitas jauh dibawah 0,01 atau 0,05, maka pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai signifikan.

Berdasarkan uji anova atau uji F pada tabel 3 ternyata didapat F_{hitung} adalah 54.886 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja pegawai

Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh persamaan regresi $= a + b_1X_1 = 2,874 + 0,587 X_1$. Keterangan: X₁ = motivasi kerja

Y = produktivitas kerja pegawai

Persamaan tersebut menjelaskan bahwa konstanta sebesar 2,874 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel motivasi kerja (X₁) atau dianggap konstan, maka nilai produktivitas kerja pegawai (Y) adalah 2,874. Koefisien regresi sebesar 0,587 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor atau nilai motivasi kerja akan memberikan peningkatan skor sebesar 0,587.

Uji-t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (produktivitas kerja pegawai). Kriteria uji koefisien regresi dari

variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sebagai berikut.

Hipotesis dalam bentuk kalimat:

Ha: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai

Ho: tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} sebagai berikut:

Jika nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} maka Ho ditolak, artinya koefisien regresi signifikan.

Jika nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} maka Ho diterima, artinya koefisien regresi tidak signifikan.

Berdasarkan tabel 4 hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X_1) adalah 8,113. Nilai t_{tabel} diambil pada tingkat signifikansi 0,05 menggunakan dk (derajat kebebasan) = $n-2 = 110-2 = 108$ sehingga diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,982$. Dari hasil ini terlihat bahwa nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} atau $8,113 > 1,982$. Pada kolom Sig tabel 4.10 terlihat nilai 0,000 atau probabilitas jauh di bawah 0,05. Karena nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} atau $8,113 > 1,982$, maka Ho ditolak, artinya koefisien regresi signifikan atau terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

b. Ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Berdasarkan tabel 1 besarnya pengaruh antara variabel budaya kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,450 atau $r_{x_2y} = 0,450$. Hal ini menunjukkan pengaruh yang cukup kuat antara motivasi kerja guru dengan produktivitas kerja pegawai. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel X_2 terhadap Y atau koefisien determinan = $r^2 \times 100\%$ atau $0,450^2 \times 100\% = 20,25\%$. Hal ini menjelaskan perubahan pada produktivitas kerja pegawai oleh variabel budaya kerja hanya sebesar 22,25% sedangkan sisanya 79,75% ditentukan oleh variabel lain. Sedangkan tingkat signifikan koefisien korelasi satu sisi (1-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,00 atau 0. Karena probabilitas jauh dibawah 0,01 atau 0,05,

maka pengaruh antara motivasi kerja guru terhadap produktivitas kerja pegawai signifikan.

Berdasarkan uji anova atau uji F pada tabel 3 ternyata didapat F_{hitung} adalah 54,886 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja pegawai

Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh persamaan regresi $= a + b_2 X_2 = 2,874 + 0,249 X_2$.

Keterangan: $X_2 =$ budaya kerja

$Y =$ produktivitas kerja pegawai

Persamaan tersebut menjelaskan bahwa konstanta sebesar 2,874 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel budaya kerja (X_2) atau dianggap konstan, maka nilai produktivitas kerja pegawai (Y) adalah 2,874. Koefisien regresi sebesar 0,249 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor atau nilai budaya kerja akan memberikan peningkatan skor sebesar 0,249.

Uji-t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (produktivitas kerja pegawai). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sebagai berikut.

Hipotesis dalam bentuk kalimat:

Ha: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya kerja terhadap produktivitas kerja

Ho: tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya kerja terhadap produktivitas kerja

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} sebagai berikut:

Jika nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} maka Ho ditolak, artinya koefisien regresi signifikan.

Jika nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} maka Ho diterima, artinya koefisien regresi tidak signifikan.

Berdasarkan tabel 4 hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel budaya (X_2) adalah 3,436. Nilai t_{tabel} diambil pada tingkat signifikansi 0,05 menggunakan dk (derajat kebebasan) = $n-2 = 110-2 = 108$ sehingga diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,982$. Dari hasil ini terlihat bahwa nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} atau $3,436 > 1,982$. Pada kolom Sig tabel 4.10 terlihat nilai 0,01 atau probabilitas jauh di bawah 0,05. Karena nilai

$t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} atau $3,436 > 1,982$, maka H_0 ditolak, artinya koefisien regresi signifikan atau terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan analisis tabel 2 terdapat R Square sebesar 0,506 (merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi $0,712$ atau $0,712^2$). R square dapat disebut koefisien determinasi yang berarti 50,6% kontribusi variabel motivasi dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, sedangkan sisanya 49,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain. R square berkisar pada angka 0 sampai 1 dengan keterangan semakin kecil angka R square semakin lemah pula pengaruh kedua atau lebih variabel tersebut. Jadi motivasi kerja dan budaya kerja memberikan kontribusi secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 50,6%

Persamaan regresi ganda : $= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 = 2,874 + 0,587 X_1 + 0,249 X_2$

Berdasarkan tabel 3 dari uji Anova ternyata diperoleh F_{hitung} adalah 54,886, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,081. Untuk menguji signifikansi motivasi dan budaya kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai sebagai berikut:

Hipotesis dalam bentuk kalimat:

H_a : terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja

H_0 : tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja

Kaidah pengujian signifikansi regresi berganda :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka signifikan dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak signifikan.

Berdasarkan perhitungan uji statistik menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $54,886 > 3,081$, maka signifikan, artinya bahwa motivasi kerja (X_1) dan budaya kerja (X_2), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah diuraikan, terbukti bahwa terdapat pengaruh yang

positif dan signifikan motivasi dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Uraian selengkapnya adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y)

Dari hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa semua indikator motivasi kerja yang diteliti dalam penelitian ini mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Biro AUPK UIN Ar-Raniry. Adapun indikator motivasi meliputi motivasi internal: tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya dan motivasi eksternal yang meliputi: selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif serta bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa H_0 ditolak, artinya koefisien regresi signifikan atau terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pada penelitian ini terungkap bahwa motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,672 dan nilai t_{hitung} sebesar 8,113 pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,982 sehingga pengaruh kedua variabel tersebut dinyatakan signifikan. Koefisien korelasi ini termasuk kuat. Dengan kata lain motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 45,16% sedangkan sisanya 54,84% ditentukan oleh variabel lain.

Ditemukan kuatnya pengaruh motivasi kerja pegawai dan signifikan terhadap produktivitas hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Stroner dalam Riduan (2010: 308) tentang motivasi adalah signifikan dengan

hasil penelitian ini, terbukti bahwa “*motivation is the factors that cause, chanel, and sustain an individual’s behaviour*”. Dapat diartikan bahwa motivasi ini mengandung pengertian sebagai faktor-faktor yang berhubungan dengan sesuatu dalam perilaku seseorang baik fisik maupun rohani.

Demikian juga apa yang dikemukakan oleh Maslow (Winardi, 2008: 14) bahwa pengertian sesuatu dalam konsep di atas, dapat merupakan “ dorongan berbagai kebutuhan hidup manusia dari fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal yang menyangkut kebijakan pimpinan yang seharusnya memperhatikan kebutuhan mendasar para bawahannya dengan cara mengetahui motif (kebutuhan, tingkah laku), harapan, dan insentif (imbalan).

Motivasi kerja karyawan sangat erat kaitannya dengan sifat dan kemauan karyawan untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan akan memiliki sifat untuk bekerja keras apabila didorong oleh faktor-faktor yang dapat memenuhi cita-citanya.

Dengan kata lain, motivasi kerja adalah kemauan seorang untuk mengarahkan kemauan, keahlian dan keterampilan dalam bekerja. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan bekerja secara maksimal dan optimal sebagai bentuk perilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian manajer harus dapat memperhatikan kebutuhan karyawan sebagai konsekuensi pemberian motivasi agar mereka bekerja dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini jelas motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena motivasi merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Dalam lingkup organisasi khususnya pada Biro AUPK UIN Ar-Raniry yang terdiri atas berbagai manusia dengan segala kebutuhannya, maka yang harus menjadi perhatian pimpinan pertama kali adalah memenuhi kebutuhan yang bersifat fisik hidupnya secara wajar, demikian juga aktivitas pegawai dipengaruhi oleh daya dorong (motif) yang berasal dari dalam diri untuk melakukan dan menghasilkan sesuatu, baik yang

bersifat positif konstruktif maupun yang bersifat negatif destruktif. Daya dorong yang berasal dari dalam dapat pula digerakkan oleh sesuatu rangsangan dari luar yang disebut motivasi. Motivasi sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan fungsi yang sangat penting dan sangat berpengaruh terhadap jalannya kegiatan organisasi karena menyangkut langsung pada unsur di dalam organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi. Jika kebutuhan fisik telah dipenuhi, maka dapat diharapkan pegawai akan melakukan tugas atau bekerja secara baik dan sungguh-sungguh, minimal tidak harus memenuhi sistem pengawasan dan pengaturan disiplin yang berlebihan. Sebaliknya apabila kebutuhan fisik tidak terpenuhi, maka kecenderungan pegawai untuk berusaha menambah penghasilan dengan melakukan pekerjaan diluar aturan yang telah ditetapkan. Akibatnya akan terjadi penyimpangan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, dan akan mengakibatkan dampak yang lebih luas dimana pegawai tersebut akan melakukan tindakan yang tidak diinginkan demi kepentingan pribadinya. Memang pemenuhan kebutuhan fisik belum menjamin adanya sikap dan kinerja yang baik, hanya diharapkan pegawai akan melakukan pekerjaan atau tugasnya dengan baik dan benar mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan.

Pemenuhan kebutuhan yang kedua adalah kebutuhan non fisik seperti kebutuhan akan rasa aman, penghargaan, karier yang jelas dan sebagainya yang akan menunjang ketenangan seorang pegawai dalam bekerja. Jika kebutuhan non fisik tidak terpenuhi, maka ada kecenderungan timbulnya perbuatan negatif baik yang dilakukan secara sadar maupun tidak sadar, yang merugikan semua pihak, bahkan akan menghambat tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu menjaga dan memelihara keseimbangan kebutuhan manusia baik fisik maupun non fisik harus senantiasa diupayakan sungguh-sungguh oleh pimpinan pada Biro AUPK UIN Ar-Raniry selaras pula dengan tujuan masing-masing individu di organisasi tersebut.

Kebutuhan non fisik yang terpenting adalah pembinaan rohani atau menambah keyakinan atau wawasan keagamaan, karena dengan motif yang dilandasi dengan unsur keimanan, seseorang akan berbuat sesuatu yang

bermanfaat bagi orang lain dengan ikhlas semata-mata karena dorongan rohani yang didapatkan dari peningkatan keyakinan beragama atau bekerja itu sebagai ibadah yang mengharapkan ridha dari Allah SWT. Dan apabila dihubungkan dengan produktivitas kerja, maka pembinaan rohani juga akan mempengaruhi produktivitas seorang pegawai dalam tanggung jawab pekerjaannya.

Dari hasil penelitian pada Biro AUPK UIN Ar-Raniry diperoleh bahwa pelaksanaan motivasi oleh pimpinan terhadap pegawai atau karyawan sangat mempengaruhi produktivitas dan efektifitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya sehingga berpengaruh pula terhadap pengelolaan dan pencapaian tujuan organisasi tersebut.

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y)

Dari hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa semua indikator budaya kerja yang diteliti dalam penelitian ini mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Biro AUPK UIN Ar-Raniry. Adapun indikator budaya kerja meliputi: perilaku pada waktu bekerja, seperti rasa pengabdian pegawai terhadap instansi tempat bekerja, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, ketelitian dan kecermatan dalam melaksanakan pekerjaan, kemauan yang tinggi untuk melaksanakan kewajiban sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan, dan kemauan untuk saling membantu diantara sesama karyawan atau sebaliknya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa H_0 ditolak, artinya koefisien regresi signifikan atau terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Dari setiap indikator budaya kerja menunjukkan bahwa budaya kerja sangat sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pada penelitian ini terungkap bahwa budaya kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,450 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,436 pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,982 sehingga pengaruh kedua variabel tersebut dinyatakan signifikan. Koefisien korelasi ini termasuk cukup kuat. Dengan kata lain budaya kerja

menunjukkan pengaruh yang cukup kuat terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi yang diberikan oleh variabel budaya kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 20,25% sedangkan sisanya 79,75% ditentukan oleh variabel lain.

Dari uraian diatas membuktikan bahwa budaya kerja juga sangat berpengaruh dan bernilai guna untuk organisasi atau karyawan secara umum dan untuk kalangan pegawai serta Biro AUPK UIN Ar-Raniry pada khususnya, karena dengan mengembangkan nilai-nilai dan norma sebagai budaya kerja, dapat meningkatkan komitmen organisasi dan konsistensi serta perilaku karyawan, sehingga dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi.

3. Motivasi kerja (X₁) dan budaya kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga juga terlihat bahwa H_0 ditolak, artinya koefisien regresi signifikan atau terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pada hasil pengujian ini terungkap bahwa secara bersama-sama motivasi dan budaya kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,712, harga $F_{hitung} = 54,886$, pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh harga F_{tabel} sebesar 3,081 sehingga pengaruh secara bersama-sama variabel motivasi dan budaya kerja terhadap produktivitas pegawai dinyatakan signifikan. Koefisien korelasi ini termasuk kuat. Dengan kata lain secara simultan motivasi dan budaya kerja menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi yang diberikan oleh kedua variabel tersebut terhadap produktivitas kerja sebesar 50,6%.

Motivasi kerja karyawan sangat erat kaitannya dengan sifat dan kemauan karyawan untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan akan memiliki sifat untuk bekerja keras apabila didorong oleh faktor-faktor yang dapat memenuhi cita-citanya.

Hasibuan (2008: 95) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar

mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk penciptaan kepuasan.

Hampir senada dengan pendapat di atas, Uno (2007: 9) mengatakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan-rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku /aktifitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya

Berdasarkan pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa tujuan pemberian motivasi adalah untuk memberikan kepuasan dan harapan kepada setiap karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat.

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang sesuai sebagai "kerja" atau "bekerja".

Sikap mental seperti ini akan membuat seseorang selalu mencari perbaikan dan peningkatan karyawan yang mempunyai sikap mental ini akan terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka. Produktivitas menyiratkan suatu kepedulian baik terhadap efektivitas maupun efisiensi. Berdasarkan batasan ini maka produktivitas kerja karyawan dapat terlibat dalam pencapaian tujuan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Disiplin sebagai salah satu bagian dari budaya kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan. Disiplin dalam hubungan kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu tenaga dan biaya.

Etika adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang di dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang baik dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja dapat diartikan sebagai terciptanya hubungan yang

selaras, serasi dan seimbang antara pelaku dalam proses ke arah peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan budaya merupakan sarana penting dalam mendorong dan mencapai produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1) terhadap produktivitas pegawai (Y) pada Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Motivasi kerja dapat dilihat dari indikator internal: tanggung jawab, melaksanakan tugas, memiliki tujuan, adanya umpan balik, serta dari indikator eksternal: memenuhi kebutuhan hidup, ingin mendapatkan pujian, harapan ingin mendapatkan insentif, ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan, apabila hal ini dapat terpenuhi maka akan berpengaruh kepada produktivitas. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja adalah 0,672, adapun kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 45,16% sedangkan sisanya 54,84% ditentukan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel motivasi kerja pegawai memberikan pengaruh kuat terhadap produktivitas kerja. Temuan penelitian ini menerangkan bahwa pemberian dan penerapan motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai selama ini menunjukkan tingkat yang cukup baik dan mencerminkan tingkat kualitas pelayanan yang baik pula, pemberian motivasi baik dari pimpinan maupun dari dalam diri pegawai itu sendiri diharapkan akan mempengaruhi produktivitas kerja yang optimal dan mampu memberikan layanan kepada masyarakat yang memerlukannya secara simpatik dan memuaskan.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja (X_2) terhadap produktivitas (Y) pada Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Budaya kerja dapat dilihat dari indikator perilaku pada waktu bekerja, seperti rasa pengabdian pegawai

- terhadap instansi tempat bekerja, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, ketelitian dan kecermatan dalam melaksanakan pekerjaan, kemauan yang tinggi untuk melaksanakan kewajiban sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan, dan kemauan untuk saling membantu diantara sesama karyawan atau sebaliknya. Besarnya pengaruh variabel budaya kerja terhadap variabel produktivitas kerja adalah 0,450. Koefisien korelasi ini menunjukkan pengaruh yang cukup kuat budaya kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y), artinya bahwa semakin tinggi budaya kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 20,25% Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa budaya kerja yang diterapkan akan mewujudkan kinerja yang optimal sehingga diharapkan akan mempengaruhi produktivitas kerja yang optimal.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja (X_1) dan budaya kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y). Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) dan budaya kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja (Y) dapat dilihat dari koefisien korelasi nilai $r = 0,506$. koefisien korelasi ini menunjukkan pengaruh yang kuat. motivasi dan budaya kerja pegawai memberikan kontribusi secara simultan terhadap produktivitas kerja sebesar 50,6% terhadap produktivitas kerja (Y), artinya bahwa semakin tinggi motivasi dan budaya kerja yang dilaksanakan secara bersama-sama maka semakin tinggi pula produktivitas kerja. Variabel motivasi kerja dengan nilai $r = 54,84\%$ lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dibandingkan budaya kerja dengan nilai $r = 20,25\%$ pada Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Bungin, Burhan. (2006). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, Melayu, SP. (2008). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. (2007). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: RajaGrafindo
- Ndraha, Taliziduhu. (2007). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ndraha, Taliziduhu. (2005). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Riduwan. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2005). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- _____. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alphabeta.
- Tampubolon, P. Manahan. (2008). *Perilaku Keorganisasian (Organizatin Behavior) Perspektif Organisasi Bisnis*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Tika, Moh. Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Umar, Husein. (2006). *Riset Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Uno, Hamzah B. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. (2009). *Manajemen, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winardi, J. (2008). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.