



PENGARUH PEMOTIVASIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN

Irma Lestari, Ishak Kusnandar

Prodi Ilmu administrasi Negara, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Pemotivasian Terhadap Kinerja pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya”. Pengambilan judul tersebut dilatar belakangi karena penulis melihat adanya fenomena masalah yang timbul yaitu belum meningkatnya Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya. Rendahnya Kinerja pegawai diduga karena belum sepenuhnya melaksanakan dimensi-dimensi pemotivasian dengan baik. Dalam kerangka pemikiran dikemukakan beberapa teori menurut para ahli yang ada kaitannya dengan pemotivasian dan kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yaitu teknik pengumpulan data studi kepustakaan dan studi lapangan dimana dalam studi lapangan penulis mempergunakan instrument penelitian observasi, wawancara dan angket. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai : “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya”, dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil analisis tersebut, bahwa keseluruhan angket yang disebarakan baik variabel bebas dan variabel terikat berisi 11 pertanyaan mengenai (X) Motivasi dan 6 pertanyaan mengenai (Y) Kinerja pegawai . Sebagai alat untuk mengukur pengaruh dimensi-dimensi pemotivasian dengan Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya dimana terhadap hasil jawaban angket tersebut telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dan hasilnya dapat dinyatakan valid dan reliabel dengan hasil diperoleh nilai 72,7% dan sisanya 27.3% dari faktor lain di luar pemotivasian yang mempengaruhi terhadap peningkatan Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya

Kata Kunci : Motivasi dan Kinerja pegawai

Abstract

This thesis is entitled "The Influence of Motivating on Employee Morale in the Agency for Personnel and Human Resources Development in Tasikmalaya Regency". The reason for taking the title is because the author sees a problem phenomenon that has arisen, namely that the morale of employees at the Agency for Personnel and Human Resources Development in Tasikmalaya Regency has not increased. The low morale of employees is suspected because they have not fully implemented the motivational dimensions



properly. Within the framework of thought, several theories according to experts are put forward that have to do with motivation and work spirit. The research method used is a descriptive method with a quantitative approach, namely data collection techniques for library research and field studies where in the field study the authors use research instruments of observation, interviews and questionnaires. Based on the results of research and discussion on: "The Effect of Motivation on Employee Morale in the Agency for Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) of Tasikmalaya Regency", it can be concluded that the results of the analysis, that the overall questionnaire distributed both the independent variables and the dependent variable contains 11 questions about (X) Motivation and 10 questions about (Y) Employee morale. As a tool to measure the influence of the motivational dimensions with employee morale at the Agency for Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) of Tasikmalaya Regency where the results of the questionnaire answers have been tested for validity and reliability tests and the results can be declared valid and reliable with the results obtained values 72.7% and the remaining 27.3% from other factors outside of motivation that affect the increase in employee morale at the Agency for Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) Tasikmalaya Regency

Keywords: Motivation and Work Spirit

Pendahuluan

Salah satu organisasi publik di Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya, yang keberadaan organisasi formalnya dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 1 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Dan ditindak lanjuti dengan Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 7 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah yang merupakan turunan dari Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

Dalam Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 7 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan dalam pengelolaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Tasikmalaya melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil observasi dan pra penelitian yang dilakukan penulis di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya diperoleh sebuah data jumlah pegawai sebanyak 60 orang pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya.

Observasi awal yang dilakukan penulis di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya ditemukan bahwa adanya fenomena kurangnya motivasi kepada pegawai memberikan dampak yang sangat besar, selain menimbulkan hilangnya kinerja pegawai juga dapat mempengaruhi lingkungan sekitarnya seperti banyak pegawai yang

secara potensi memiliki kemampuan yang sangat tinggi tetapi faktanya kurang mampu berprestasi dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang tidak nyaman sangat memengaruhi terhadap menurunnya motivasi dan kinerja pegawai. Kurangnya keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan menyebabkan pegawai tidak bekerja secara maksimal. Akibatnya pegawai tidak punya motivasi lagi untuk lebih berhasil dan pekerjaannya tidak pernah mencapai hasil yang optimal.

Permasalahan yang terjadi diluar jam kerja diduga terbawa ke dalam lingkungan kerja dan mempengaruhi sikap kerja pegawai baik dalam motivasi maupun kinerja. Dimana kondisi tersebut diduga dengan keadaan psikologis dan jabatan yang kurang cocok, atau karena lingkungan tempat kerja tidak memberi rasa aman dan betah bagi diri pegawai. Salah satu penyebab tidak produktifnya pegawai diduga pegawai tersebut kurang motivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penulis lakukan di BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya bahwa penulis menemukan fenomena masalah yang ada kaitannya dengan kinerja pegawai yang masih rendah, diantaranya :

1. Pegawai BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya bekerja dengan tingkat kepuasan kerja yang masih rendah. Contohnya : Para pegawai di BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya diduga lambat dalam menyelesaikan program kerja maupun pelaksanaannya. Hal ini diakibatkan penyerahan laporan kerja tahunan yang dilakukan oleh pegawai dan maupun unit kerja masih belum maksimal. Seperti : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2022, belum selesai dan terealisasikan dengan baik sampai bulan Februari 2022 sehingga menghambat program kerja yang lainnya.
2. Adanya beberapa pegawai yang kurang bertanggung jawab atas kehadiran dalam bekerja dengan indikator *Labour turn over*/tingkat absensi pegawai. Diduga masih kurang bertanggung jawab dalam pelaksanaan tingkat absensi pegawai dalam bekerja, dapat dilihat dengan adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal, serta adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja. Contohnya, beberapa pegawai masih ada yang memanfaatkan pulang kerja pukul 14.00-15.00 dengan berbagai alasan kondisi kerja yang menyesuaikan dengan pandemi corona/Covid 19, dengan adanya pembatasan jam kerja, padahal peraturan jam kerja dan pulang kantor sampai pukul 16.00 dengan alasan Kepala BKPSDM sebagai pimpinan sudah tidak ada di kantor.

Gejala-Gejala rendahnya kinerja pegawai tersebut diatas diduga di sebabkan oleh lemahnya Pemasangan yang seharusnya dilakukan oleh Kepala BKPSDM yang semakin menurun. Rendahnya pelaksanaan Pemasangan oleh Kepala BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya disebabkan oleh indikator sebagai berikut:

1. Kepala kurang mengetahui bahwa kemampuan para pegawai tidak sama, sehingga diduga pimpinan tidak memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan pegawainya masing-masing
2. Kepala kurang memerhatikan perilaku dan mengamati pegawainya dalam setiap unit kerjanya.

Bertolak dari latar belakang tersebut diatas penulis berkeinginan untuk mendalami dan mengkajinya melalui rencana skripsi di lapangan. Adapun rencana judul penelitian yang

diajukan oleh penulis yaitu “Pengaruh Pemasalahan Terhadap Kinerja pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya.”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas penulis merumuskan rumusan masalah skripsi sebagai berikut: Seberapa Besar Pengaruh Pemasalahan Terhadap Kinerja pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka peneliti merumuskan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Pengaruh Pemasalahan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya.

Tinjauan Pustaka

Pengertian motivasi menurut (Hasibuan, 2005, p. 95), adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan”.

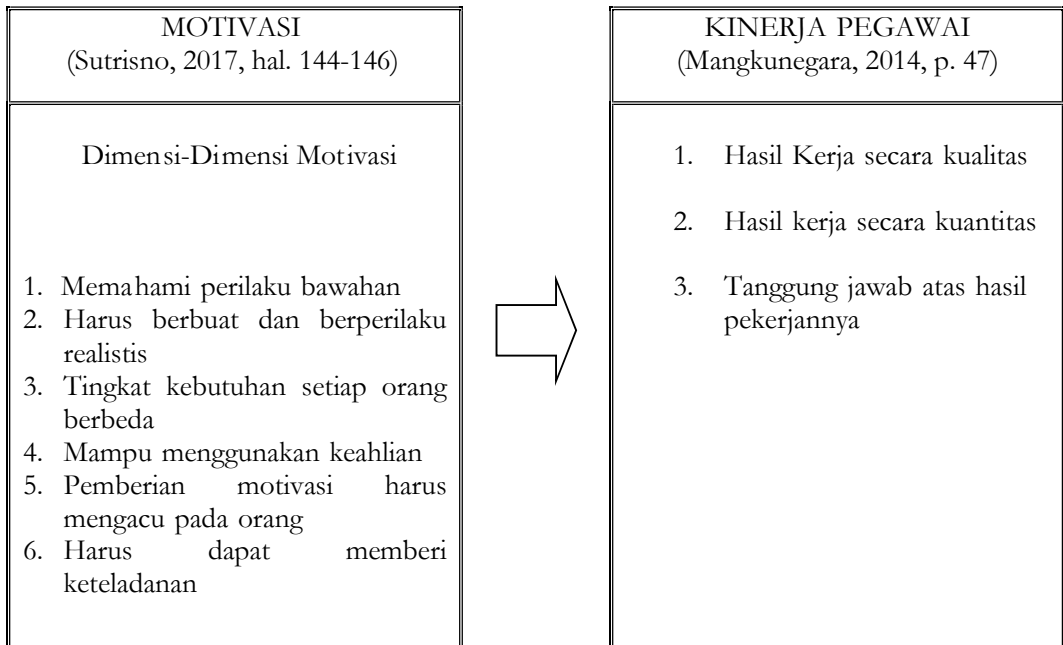
Untuk itu menurut (Sutrisno, 2017, hal. 144-146) menyatakan bahwa seorang pimpinan perlu memperhatikan hal-hal berikut ini agar Pemasalahan (*Motivating*) atau Pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu sebagai berikut:

1. Memahami perilaku bawahan
2. Harus berbuat dan berperilaku realistik
3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda
4. Mampu menggunakan keahlian
5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang
6. Harus dapat memberi keteladanan

Selanjutnya pengertian kinerja pegawai (Mangkunegara, 2014, p. 47) bahwa : “Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah dari kata *job performance* dan *Actual Performance* (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Selanjutnya, penulis akan sajikan gambar kerangka pemikiran Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya, sebagai berikut :

Gambar 2.1
Model Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang harus di buktikan kebenarannya baik secara teori maupun di lapangan secara empiris. Maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

“Besarnya Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya, Ditentukan Oleh Dimensi-Dimensi Motivasi.”

Adapun untuk hipotesis statistiknya adalah :

$H_0 = 0$: Tidak terdapat pengaruh dimensi-dimensi motivasi terhadap kinerja pegawai.

$H_a \neq 0$: Terdapat pengaruh dimensi-dimensi motivasi terhadap kinerja pegawai

Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian penjelasan (*Explanatory*). Metode penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur derajat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Untuk itu, maka penulis menggunakan metode penelitian penjelasan (*Explanatory*) sebagaimana dikemukakan oleh (Singarimbun, 2010, hal. 5), adalah sebagai berikut :

“Apabila untuk data yang sama penelitian menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi

dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan (*Explanatory Research*)

Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 1997, hal. 57) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sesuai dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya, maka populasi yang diambil adalah seluruh pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya yaitu sebanyak 60 (enam puluh) orang pegawai yang terdiri dari 47 orang ASN dan 13 orang TKK / Honorer.

Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan penulis adalah teknik sampling jenuh, menurut (Sugiyono, 2017, hal. 126) teknik jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi diadakan sampel.

Dari populasi sejumlah 60 orang, 1 orang yaitu Kepala BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya yang menjadi responden yang diwawancara dan sisanya sebanyak 59 orang lainnya sebagai responden yang akan diberikan angket atau kuesioner penelitian.

Responden Penelitian

Tabel 3.2
Responden Penelitian

No	JABATAN	JUMLAH	KETERANGAN
1	Kepala BKPSDM	1	Wawancara
2	Aparatur/Pegawai lainnya	46	Angket Penelitian
3	TKK dan Honorer	13	Angket Penelitian
	JUMLAH	60	

Sumber: Data Kepegawaian BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya, 2022

Hasil Pembahasan

Selanjutnya penulis akan menguji hipotesis penelitian mengenai : “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya ”, dilakukan dengan menyebar angket kepada 59 responden, penulis akan mengolah dan menganalisa data-data tersebut dengan berpedoman dari jawaban yang diberikan responden melalui angket.

Keseluruhan angket yang disebarakan baik variabel bebas dan variabel terikat berisi 11 pertanyaan mengenai (X) Motivasi dan 6 pertanyaan mengenai (Y) Kinerja pegawai. Sebagai alat untuk mengukur pengaruh dimensi-dimensi motivasi dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya Dimana terhadap hasil jawaban angket tersebut telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dan hasilnya dapat dinyatakan valid dan reliabel pada tabel 4.24

Tabel 4.24
Tabel Rekapitulasi Uji Validitas
Tabel Hasil Motivasi dan Kinerja Pegawai

No.	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Motivasi			
1	0,852	0,284	Valid
2	0,885	0,284	Valid
3	0,885	0,284	Valid
4	0,874	0,284	Valid
5	0,815	0,284	Valid
6	0,899	0,284	Valid
7	0,302	0,284	Valid
8	0,331	0,284	Valid
9	0,291	0,284	Valid
10	0,299	0,284	Valid
11	0,843	0,284	Valid
Kinerja pegawai			
12	0,876	0,284	Valid
13	0,795	0,284	Valid
14	0,877	0,284	Valid
15	0,874	0,284	Valid
16	0,815	0,284	Valid
17	0,899	0,284	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Tabel 4.24 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel

penelitian, dinyatakan valid di buktikan dengan koefisien korelasi yang lebih besar dari 0.284. menurut Sugiyono (2016), nilai korelasi selanjutnya dibandingkan dengan R_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% dan $df = n - 2 = 48$, maka peroleh 0.284.

Tabel 4.25
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
Motivasi	0,727	11	Reliabel
Kinerja pegawai	0,629	6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 4. 25 setiap variabel dalam penelitian, dinyatakan reliabel dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6. Maka seluruh instrument dalam variabel penelitian dapat dikatakan reliabel, dan layak digunakan dalam penelitian.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya , maka dilakukan analisis dengan dimensi analisis regresi sederhana, dengan hipotesis “motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Pengolahan data menggunakan bantuan software SPSS V.25 dan diperoleh persamaan:

$$Y = 2,125 + 0,629 X$$

Berdasarkan persamaan regersi sederhana di atas, diketahui bahwa nilai konstanta maupun koefisien variabel independen memiliki nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan tersebut memiliki hubungan yang searah. Yang berarti kinerja pegawai akan meningkat seiring meningkatnya motivasi. Sedangkan nilai konstanta sebesar 2, 125 menunjukkan tingkat kinerja pegawai akan sebesar 2, 125 pada saat tingkat motivasi 0 (nol).

Nilai koefisien regresi sebesar 0,629 yang menunjukkan besarnya perubahan kinerja pegawai sebagai akibat adanya perubahan motivasi setiap satu satuan.

Untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang diteliti dapat dilihat dari nilai r. Berdasarkan perhitungan SPSS versi 25, diperoleh nilai r sebesar 0,727. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai termasuk kategori kuat/tinggi. Nilai r yang positif menunjukkan bahwa hubungan motivasi dengan kinerja pegawai searah Jika motivasi semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, demikian pula sebaliknya.

Sedangkan untuk melihat besar pengaruh dari motivasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi. Berdasarkan pengolahan SPSS pada lampiran 5 diperoleh nilai R^2 sebesar 0,727 atau 72,7%.

Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas, bahwa motivasi oleh Kepala sudah dilaksanakan dengan menerapkan dimensi-dimensi motivasi secara keseluruhan akan tetapi belum optimal sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan



Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya yang masih belum dilaksanakan secara optimal.

Atas dasar perhitungan diatas, bahwa motivasi mampu untuk mendorong adanya kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya, jika sebaliknya motivasi mengarahkan dengan cara yang kurang baik maka akan terjadi penurunan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian, hipotesis yang penulis ajukan terbukti kebenarannya dan dapat diterima.

Dari penjelasan di atas, mengacu pada Hierarki motivasi berdasarkan teori Siagian bahwa motivasi sangatlah penting untuk menunjang pelaksanaan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya sehingga mempengaruhi tercapainya kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya diakibatkan belum sepenuhnya dilaksanakan dimensi-dimensi motivasi oleh Kepala. Hal ini berarti bahwa motivasi belum tercapai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai : “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya”, dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil analisis tersebut, bahwa keseluruhan angket yang disebarkan baik variabel bebas dan variabel terikat berisi 11 pertanyaan mengenai (X) Motivasi dan 10 pertanyaan mengenai (Y) Kinerja pegawai. Sebagai alat untuk mengukur pengaruh dimensi-dimensi motivasi dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya dimana terhadap hasil jawaban angket tersebut telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dan hasilnya dapat dinyatakan valid dan reliabel dengan hasil diperoleh nilai 72,7% dan sisanya 27.3% dari faktor lain di luar motivasi yang mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya.

Nilai tersebut dapat diatas, diinterpretasikan bahwa motivasi (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya.

Hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai termasuk kategori kuat/tinggi. Nilai r yang positif menunjukkan bahwa hubungan motivasi dengan kinerja pegawai searah. Jika motivasi semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, demikian pula sebaliknya.

Belum meningkatnya kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya antara lain disebabkan oleh penerapan dimensi-dimensi motivasi yang belum sepenuhnya dilaksanakan sepenuhnya oleh Kepala BKPSDM. Hal ini berarti bahwa penerapan dimensi-dimensi motivasi oleh Kepala dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya belum tercapai dengan baik perlu peningkatan



dan perbaikan di masa yang akan datang. Dengan demikian, hipotesis yang penulis ajukan terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2012). *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya*. Liberty.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 10 J). PT Indeks.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen SDM*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Isyandi, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. (2015). *metode penelitian sosial*. PT RajaGrafindo Persada.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 5 Ce). BPFE.
- Mathis, L. R. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Kedua.
- Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Rachmawati Kusdyah, I. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sardiman, A. . (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sugiyono. (1997). *Metodologi Penelitian Administrasi*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia* (U. T. P. M. Maju (ed.)).



ISSN 2963-1602

Volume 2 Nomor 02 Bulan Januari 2024

JURNAL ILMIAH KOORDINASI

Dikirim Penulis: 09 - 12 - 2023, Diterima: 27 - 12 - 2023, Dipublikasi: 29 - 01 - 2024