

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PERINDUSTRIAN PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

Oleh :

Sulaeman

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusa Tenggara Barat

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi terhadap prestasi kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat. Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan skunder. Data pada penelitian ini diperoleh melalui wawancara langsung pada Sekretaris dan Kepala Bidang yang ada pada Dinas Perindustrian dan penyebaran angket kepada 41 Pegawai di Dinas Perindustrian. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment* dan rumus mean (rata-rata hitung). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Prestasi kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat dipengaruhi oleh minat atau tingginya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai yang ada. Hal ini ditunjukkan dengan adanya nilai r_{xy} lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikan 99% yaitu $0,737 > 0,408$. Adanya nilai r_{xy} yang lebih besar dari nilai r table menunjukkan bahwa faktor motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Kata kunci : Kinerja PNS, Motivasi dan Prestasi kerja

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penentu keberhasilan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) adalah kinerja dan produktivitas Pegawai. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan Satuan kerja. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja Pegawai.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara Satuan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan Satuan kerja dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka Satker perlu mengetahui sasaran kinerja. Sasaran kinerja yang menetapkan latihan dan pengembangan karyawan adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan karyawan.

Masalah kinerja tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau

prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kerja yang dilakukan oleh para pegawainya. Penilaian kinerja juga bermanfaat sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang bersangkutan. Dwiyanto (2005) menyatakan bahwa penilaian terhadap kinerja, maka upaya untuk memperbaiki dapat dilakukan secara terarah dan sistematis. Dengan adanya informasi mengenai kinerja maka dengan mudah dapat dilakukan dan mendorong untuk memperbaiki kinerja.

Iklim organisasi yang kondusif akan membuat orang dapat bekerja dengan lebih baik dan nantinya akan mengoptimalkan kinerja dari pegawai organisasi tersebut. Iklim organisasi seperti ini akan membuat pegawai lebih betah dalam bekerja dan membuat mereka merasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Iklim organisasi digambarkan memiliki peran besar dalam keberhasilan yang dicapai oleh organisasi-

organisasi ataupun institusi besar. Pengelolaan iklim organisasi harus diarahkan kepada kemampuan iklim organisasi untuk mengangkat kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja pegawainya. Faktor motivasi merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Berkaitan dengan disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemerintah telah mengatur tentang disiplin pegawai melalui PP No. 53 Tahun 2010 tentang penegakan disiplin dan sanksi pegawai.

Kinerja pegawai dan tuntutan profesionalisme serta peningkatan mutu secara terus-menerus, menuntut semua karyawan/ pegawai untuk selalu memperbaiki kinerja pada semua aspek. Hal ini tentunya didukung faktor motivasi, disiplin kerja dan memiliki kemampuan yang baik dari para karyawan yang ada. Dengan kinerja yang baik dan terorganisir akan dapat menambah kepercayaan masyarakat pada pelayanan yang diberikan oleh Pemerintah.

Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat saat ini masih belum maksimal, hal ini disebabkan karena masih rendahnya hasil capaian kinerja oleh masing-masing karyawan. Hal ini terlihat dari laporan capaian realisasi kegiatan pada masing-masing Bidang. Rendahnya capaian realisasi kegiatan tersebut disebabkan karena masih adanya tugas dan fungsi yang tumpang tindih akibat dari keterbatasan Sumber Daya Manusia yang dimiliki.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu menganalisis Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat”.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah : bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi terhadap prestasi kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan masukan bagi peningkatan kualitas dan prestasi kerja di lingkungan Kantor Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat, terutama dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai, khususnya yang berkaitan dengan suatu motivasi, dan kemampuan kerja.

METODE PENELITIAN

a. Sumber Data

Data yang digunakan dapat dikelompokkan menjadi dua jenis data, yaitu :

1. Data Primer adalah data yang bersumber dari hasil penelitian di lapangan, yaitu berupa jawaban terhadap kuisioner, yang berisikan daftar pertanyaan mengenai disiplin kerja, motivasi, dan kinerja.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari laporan-laporan, dokumen-dokumen, dan informasi lainnya yang berkenaan dengan penelitian ini.

b. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi beberapa metode:

1. Metode Wawancara
Metode wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan bertanya langsung kepada informan yang berkaitan dengan data yang dibutuhkan (Gorrys Keraf, 2001. Dalam metode ini penulis melakukan wawancara langsung terhadap narasumber yang berkompeten, narasumber dalam wawancara dalam penelitian ini adalah Sekretaris dan Kepala Bidang pada Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat..
2. Metode Angket
Metode angket adalah suatu daftar yang berisikan rangkain pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti (Achmadi, 2004). Tipe angket yang digunakan Dalam peneliti ini adalah angket menggunakan angket tipe pilihan atau angket tertutup, yakni suatu jenis angket yang harus dipilih antara jawaban yang telah disiapkan.
3. Metode Dokumentasi
Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu (Sugiyono, 2008). menggunakan metode penelitian ini, karena berkaitan dengan dokumen yang ada di dinas perindustrian tempat penelitian. Metode dokumentasi adalah upaya untuk mendapatkan data dari bahan-bahan tertulis diantaranya :
 - a. Sejarah tentang dinas perindustrian provinsi NTB.
 - b. Struktur organisasi.
 - c. Keadaan jumlah pegawai/karyawan serta jabatan.
4. Metode Observasi
Tehnik observasi adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistimatis gejala-gejala yang diselidiki Supardi,(2006.88). adapun jenis observasi yang digunakan yaitu observasi partisipasi yakni melakukan pengamatan

berupa mengikuti secara langsung di tempat kerja.

c. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah, keseluruhan karyawan di Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat, sejumlah 41 orang pegawai.

d. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistic product moment untuk menganalisis korelasi atau hubungan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat. Adapun rumus yang digunakan menurut Arikunto (2006.) adalah rumus korelasi product moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefesien korelasi antara variabel x dan y

$\sum N$: Jumlah resepondenx

$\sum x$: Jumlah nilai variabel x

$\sum y$: Jumlah nilai variabel y

$\sum xy$: Jumlah perkalian antara variabel x dan y

$\sum x^2$: Jumlah variabel x yang dikuadratkan

$\sum y^2$: Jumlah variabel y yang dikuadratkan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Tingkat Motivasi Kerja Karyawan

Tingkat kinerja karyawan di Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat dalam penelitian ini didapatkan dengan menyebarkan angket terhadap responden penelitian, terhadap 41 karyawan di Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat, adapun angket yang disebarkan tersebut sudah ditentukan sebelumnya terkait dengan factor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Instansi tempat penelitian berlangsung. Adapun jawaban dan panduan untuk mengisi angket yang disebarkan menggunakan criteria pemberian skor dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jawaban “ya” Nilai skor 3
2. Jawaban “kadang-kadang” Nilai skor 2
3. Jawaban “tidak” Nilai skor 1

Adapun hasil dalam penyebaran angket terhadap penilaian kinerja karyawan di Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat dalam penelitian ini, disajikan pada Tabel 1.

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1, terlihat bahwa skor kinerja tertinggi didapatkan dengan nilai skor 55, sedangkan skor nilai terendah terhadap kinerja karyawan dari responden dengan nilai 34. Adapun jika keseluruhan skor tersebut

dirata ratakan, maka didapatkan rata-rata minat kinerja karyawan sebesar 44.29.

Tabel 1. Skor angket motivasi kerja karyawan di Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat

No	Nama Responden	Skor Total
1.	Sri Wahyuni, S.IP	34
2.	H. Agus Suharto, S.Sos	41
3	Dra. Hafsah	46
4.	I Gusti Putu Riksa, SE	39
5.	Santi Meitasari, ST	34
6.	Rahmat Reza Hamidy, ST	42
7.	KemalaFebrihadini, ST	40
8.	I PutuRahadi, ST	40
9.	Lale Lestari	46
10.	SalehAgil	45
11.	I Wayan Suciiptha	39
12.	Dewa Putu Rijaksana, SE	44
13.	Safni Nurhayati, SE	39
14.	Yana Mulyana, ST	56
15.	Nofitri Agusti, ST, M.Eng	35
16.	Shaman	44
17.	Supardi	41
18.	Amrullah	46
19.	LukLuk Il Marjan	56
20.	Suhardi	52
21.	Tris Setya Arianty	46
22.	Achmadi Widiyanto	46
23.	Pujiana	41
24.	Fitrianingsih	48
25.	Suryati	38
26.	Dra. Hj. Rasni	38
27.	H. Ratiah	44
28.	Ramdan, S. Sos	40
29.	Rahma Eka Handayani, SE	55
30.	Lalu Lesmana Wiryana, A.Md	44
31.	Makrip, SH	40
32.	I GedeGomi	44
33.	Rakka Mawadil, ST	43
34.	Nuraida Fitriani, ST	40
35.	Haerudin	49
36.	Lalu Kertahadi, S.Sos	48
37.	Ahmad Husen, SH	48
38.	Driyan Anggrainy, S.Sos	49
39.	Nelly Dwi Astuti	34
40.	Ni Kt Dewi Wulandari, A.Md	46
41	I Made RedepWidarma	54

Sumber : Angket Penelitian (2017)

b. Prestasi Kinerja Karyawan

Adapun prestasi kinerja karyawan yang diukur dalam penelitian ini, seperti halnya dengan minat kinerja, diukur dengan penyebaran angket terhadap respon den yang sama, dalam waktu yang berbeda. Penentuan nilai terhadap prestasi karyawan didasarkan pada bobot angket sebagai berikut ;

- Sangat baik = skornya 5
Kurang baik = skornya 2

Baik = skornya 4
 Tidak baik = skornya 1
 Cukup baik = skornya 3

Adapun hasil dalam penyebaran angket terhadap prestasi kinerja karyawan di Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat dalam penelitian ini, disajikan pada Tabel 2 berikut :

Tabel 2. Skor angket prestasi kinerja di Dinas Perindustrian

No	Nama	Skor Total
1.	Sri Wahyuni, S.IP	80
2.	H. Agus Suharto, S.Sos	70
3	Dra. Hafsah	80
4.	I Gusti Putu Riksa, SE	70
5.	Santi Meitasari, ST	60
6.	Rahmat Reza Hamidy, ST	80
7.	KemalaFebrihadini, ST	70
8.	I PutuRahadi, ST	80
9.	Lale Lestari	70
10.	SalehAgil	70
11.	I Wayan Supiptha	60
12.	Dewa Putu Rijaksana, SE	80
13.	Safni Nurhayati, SE	70
14.	Yana Mulyana, ST	70
15.	Nofitri Agusti, ST, M.Eng	60
16.	Shaman	80
17.	Supardi	70
18.	Amrullah	80
19.	LukLuk Il Marjan	70
20.	Suhardi	80
21.	Tris Setya Arianty	70
22.	Achmadi Widiyanto	50
23.	Pujiana	60
24.	Fitrianingsih	80
25.	Suryati	70
26.	Dra. Hj. Rasni	80
27.	H. Ratiah	50
28.	Ramdan, S. Sos	70
29.	Rahma Eka Handayani, SE	80
30.	Lalu Lesmana Wiryana, A.Md	70
31.	Makrip, SH	60
32	I GedeGomi	70
33.	Rakka Mawadil, ST	80
34.	Nuraida Fitriani, ST	60
35	Haerudin	80
36	Lalu Kertahadi, S.Sos	70
37	Ahmad Husen, SH	80
38	Driyan Anggrainy, S.Sos	80
39	Nelly Dwi Astuti	80
40	Ni Ketut Dewi Wulandari, A.Md	70
41	I Made RedepWidarma	80

Sumber: Angket Penelitian (2017)

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 2, terlihat bahwa skor prestasi kinerja tertinggi didapatkan dengan nilai skor 80, sedangkan skor nilai terendah terhadap prestasi kinerja karyawan dari responden dengan nilai 50. Adapun jika

keseluruhan skor tersebut dirata ratakan, maka didapatkan rata-rata minat prestasi kinerja karyawan sebesar 71.70.

c. Analisis hubungan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja

Tabel 3. Hubungan Variabel X (Minat kerja) dengan Variabel Y (Prestasi kerja) di Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat.

NO	Variabel		Variabel yang di Kuadratkan		Korelasi Variabel XY
	X	Y	X ²	Y ²	
1.	34	80	1156	6400	2720
2.	41	70	1681	4900	2870
3	46	80	3844	6400	3680
4.	40	70	1600	4900	2800
5.	39	60	1156	3600	2040
6.	42	80	1764	6400	3360
7.	40	70	1600	4900	2800
8.	40	80	1600	6400	3200
9.	45	70	2116	4900	3220
10.	45	70	2116	4900	3220
11.	42	60	1521	3600	2340
12.	44	80	1936	6400	3520
13.	40	70	1521	4900	2730
14.	53	70	3136	4900	3710
15.	41	60	1225	3600	2100
16.	45	80	1936	6400	3520
17.	42	70	1764	4900	2940
18.	46	80	2116	6400	3680
19.	53	70	3136	4900	3920
20.	51	80	2704	6400	4160
21.	45	70	2116	4900	3220
22.	47	50	2116	2500	2300
23.	45	60	1681	3600	2460
24.	48	80	2304	6400	3840
25.	38	70	1444	4900	2660
26.	40	80	1444	6400	3040
27.	44	50	1936	2500	2200
28.	40	70	1600	4900	2800
29.	55	80	3600	6400	4800
30.	44	70	1936	4900	3080
31.	40	60	1600	3600	2400
32.	45	70	1936	4900	3080
33	43	80	1849	6400	3440
34	43	60	1600	3600	2400
35	44	80	2401	6400	3920
36	48	70	2304	4900	3360
37	48	80	2304	6400	3840
38	48	80	2401	6400	3920
39	42	80	1156	6400	2720
40	45	70	2116	4900	3220
41	54	80	2916	6400	4320
	1816	2940	82218	213800	131920

Adapun untuk menentukan hubungan dan pengaruh minat kinerja terhadap prestasi kerja,

maka selanjutnya dilakukan analisis terhadap kedua variable tersebut dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara minat kerja (Variabel X) dengan prestasi kerja (Variabel Y), maka mekanisme yang dapat di jalankan adalah dengan memasukkan atau mengkorelasikan harga variable X dan variable Y ke dalam korelasi *product moment*. Korelasi antara kedua variable ke dalam rumus *product moment* disajikan pada Tabel 3.

$$R_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$$R_{XY} = \frac{41 \times 131920 - (1816) \times (2940)}{\sqrt{(41 \times 82218 - (1816)^2) \times (41 \times 213800 - (2940)^2)}}$$

$$R_{XY} = \frac{5408720 - 5339040}{\sqrt{(3370938 - 3297856) \times (8765800 - 8643600)}}$$

$$R_{XY} = \frac{69680}{\sqrt{(73082 \times 122200)}}$$

$$R_{XY} = 0,737$$

Keterangan :

1. Jumlah subyek penelitian diperoleh N = 41
2. Menjumlahkan skor variable X (minat kerja) X = 1816
3. Menjumlahkan skor variable Y (prestasi kerja) Y = 2940
4. Mengkalikan skor variable X dengan skor variable Y, (X.Y) = 131920
5. Mengkuadratkan seluruh skor variable X diperoleh X² = 82218
6. Mengkuadratkan seluruh skor variable Y² = 213800

Berdasarkan hasil analisis koefesien korelasi r “product moment” diperoleh harga koefesien atau r hitung 0,737 sedangkan harga dari r table yang di uji taraf signifikansi 95% dengan jumlah populasi (N) 41 karyawan adalah 0,308. Hal ini menunjukkan bahwa, jika nilai r hitung dibandingkan dengan r table, maka terlehit bahwa r hitung lebih besar dari r table. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa, motivasi atau minat kerja memiliki hubungan dan pengaruh terhadap prestasi kerja di Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2016/2017.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi minat kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi pula hasil dari kinerja karyawan yang ada, hal ini disebabkan karena segala pekerjaan dijalani dengan kesungguhan. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisa yang menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r table yaitu sebesar 0,737 > 0,308. Adapun langkah selanjutnya adalah melakukan analisa data terhadap prestasi kinerja karyawan dengan menggunakan rumus mean (rata-rata hitung). Analisis ini

dimaksudkan untuk mengetahui kreteria prestasi kinerja karyawan di Dinas Perindustrian Provinsi NTB. Adapun perhitungan analisis data yang dimaksud disajikan pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Perhitungan rata-rata prestasi kinerja karyawan

Nilai	F	FX
80	17	1360
70	16	1120
60	6	360
50	2	100
Total	N = 41	2940

$$M = \frac{\sum Fx}{N}$$

$$= \frac{2940}{41}$$

$$= 71,707$$

Berdasarkan nilai analisis pada table 4 Dari perhitungan yang diperoleh di atas, didapatkan nilai rata-rata untuk prestasi kinerja karyawan di Dinas Perindustrian sebesar 71.70. hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi minat yang dimiliki karyawan dalam bekerja semakin tinggi pula prestasi kinerja yang didapatkan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan, dapat berpengaruh langsung terhadap prestasi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

PENUTUP

Prestasi kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat dipengaruhi oleh minat atau tingginya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang ada. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil analisis yang ditunjukkan dengan adanya nilai rxy lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi 99% yaitu 0,737 > 0,408. Ini menunjukkan bahwa semakin besar atau tinggi motivasi seseorang untuk bekerja di suatu perusahaan atau instansi pemerintahan, maka sudah tentu prestasi yang akan dicapai juga akan sesuai dengan harapannya tersebut. Mengingat pentingnya motivasi dalam bekerja, maka ada beberapa upaya yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin diantaranya : a) Memotivasi karyawan untuk semangat kerja dan b) Memberikan pelatihan-pelatihan baik di dalam maupun di luar lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Guritno dan waridin (2005) Guritno., Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja.JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

- Dewi, PK. 2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediating Di Lingkungan Dinas Penataan Ruang Dan Pemukiman Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akutansi dan Bisnis*. 12(2) : 184-208
- Dwiyanto, A. 2002. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Pusat Studi Kebijakan dan Kependudukan Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Gibson, James, John M. Ivancevich, dan Donnely 1996, *organisasi dan manajemen*, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. SP; 2007. *Organisasi dan Motivasi* Jakarta: Bumi Aksara
- Ishak dan Hendri Tanjung; 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta. PT. Grasindo.
- Ishak dan Hendri Tanjung; 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta. PT. Grasindo
- Mahsum, M. 2006. *Manajemen Kinerja*, Penerbit Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001. *Manajemen sumber daya Manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Robbins. Stephen. P; 2008. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior (terjemahan) jilid 2*, Edisi kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sidanti, H. 2015. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediating Di Lingkungan Dinas Penataan Ruang Dan Pemukiman Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal JIBEKA*. 09 (1) : 44-53.
- Stonner, James AF, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert JR. 1996. *Manajemen*, Jilid II, Prenhalindo, Jakarta.
- Rivai dan basri (2005) *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya saing Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta. 16.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mathis, R.L., & Jackson, JH. 2006. *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Robbins. Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Winardi. P. 2002; *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Cetakan kedua Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

