

ANALISIS STRATEGI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

(STUDI KASUS PADA DINAS PERINDUSTRIAN PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT)

Oleh :

Sulaeman, Ma'ruf Al Gifari

Dosen Tetap pada Fakultas Ekonomi UNTB

Abstract :kinerja pegawai adalah satu satu unsure penting yang bermasalah dalam pelaksanaan birokrasi khususnya di Kantor Dinas Perindustrian Nusa Tenggara Barat, oleh karena itu perlu dirumuskan strategi yang tepat dalam meningkatkan kapasitas kinerja pegawai yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan skunder. Data pada penelitian ini diperoleh melalui wawancara dan penyebaran angket. Adapun narasumber dalam penelitian ini adalah kegiatan 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 kolerasi *product moment* dan rumus mean (rata-rata hitung). Hasil penelitian menemukan bahwa adanya nilai r_{xy} lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikan 99% yaitu $0,737 > 0,408$. Berdasarkan hasil tersebut dapat digambarkan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang untuk bekerja di suatu lembaga atau instansi pemerintahan dalam penelitian ini, maka sudah tentu prestasi yang akan dicapai akan sesuai dengan harapannya tersebut. Mengingat pentingnya motivasi dalam bekerja, maka strategi yang dapat dijalankan dalam untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut adalah dengan terus memberikan pelatihan-pelatihan baik di internal insitusi maupun di luar institusi agar motivasi kapasitas pegawai terus terjaga dan terasah dalam menunaikan stiap tanggung jawab yang diemban.

Kata kunci : Strategi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan pelayanan terbaik bagi masyarakat, pemerintah terus berupaya untuk memperbaiki birokrasi-birokrasi yang ada di Indonesia untuk meningkatkan pelayanan publik. Adapun permasalahan umum yang dihadapi dalam pelaksanaan birokrasi ini adalah adalah pada sumber daya manusinya yaitu pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai sendiri menjadi salah satu tolak ukur dalam pelaksanaan kinerja birokrasi secara umum. Oleh karena itu pegawai atau aparatur sipil Negara mempunyai peran penting dalam berjalannya birokrasi, dengan seperti itu maka pemberdayaan aparatur sipil Negara menjadi salah satu cara untuk mengoptimalisasi kualitas kinerja pegawai.

Sumber daya manusia bagi setiap organisasi memegang peran penting meskipun saat ini peran teknologi semakin dominan. Ketersediaan sumber daya manusia bagi suatu organisasi merupakan komponen vital bagi organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia itulah yang menentukan keefektifan suatu organisasi, artinya ketersediaan sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi yang maksimal menjadi harapan setiap organisasi. Yukl (2009) menyatakan bahwa sumber daya manusia

merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan sebab sumber daya manusia adalah penentu keberhasilan suatu organisasi. Hal yang senada diungkapkan oleh Munandar (2008) menyatakan bahwa karyawan merupakan asset utama dalam suatu organisasi dengan kata lain merupakan kekayaan utama organisasi.

Kinerja dari pegawai sangat membutuhkan perhatian yang mendalam dalam upaya mencapai kualitas sumber daya manusia yang efektif. Kinerja pegawai yang tinggi pada setiap organisasi akan memberikan kontribusi yang sangat menguntungkan bagi organisasi tersebut. Kinerja pegawai merupakan topik yang multidimensional dan sangat penting untuk kesuksesan organisasi atau lembaga termasuk indtansi atau dinas terkait . Kinerja pegawai dengan kualitas rendah akan berdampak langsung bagi organisasi tersebut. Realitanya permasalahan yang sering dihadapi oleh banyak organisasi adalah kinerja pegawai pegawai yang cenderung menurun dari waktu ke waktu yang mengakibatkan tidak efektifnya organisasi tersebut.

Kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-

tujuan dari organisasi (Rotundo & Sackett, 2002). Gibson dkk, (2000) menambahkan kinerja merupakan hasil kerja yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria keefektifan lain yang dicapai selama periode tertentu melalui usaha yang membutuhkan kemampuan dan keterampilan serta pengalaman. Kinerja sebagai perilaku-perilaku atau tindakantindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi (Vande, dkk., 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. Pelatihan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik, dan pengembangan lebih ditekankan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Alasan dilakukannya pelatihan dan pengembangan dapat meliputi : karyawan yang direkrut belum dapat melakukan pekerjaan dengan baik, adanya perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, untuk meningkatkan produktivitas, dan menyesuaikan dengan peraturan (Efendi, 2006).

Permasalahan kinerja juga dihadapi oleh Dinas Perindustrian berupa rendahnya hasil capaian kinerja oleh masing-masing pegawai. 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.

Dengan adanya permasalahan tersebut, maka Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat merumuskan beberapa strategi program dalam upaya untuk meningkatkan dan meminimalisir permasalahan tersebut, melalui peningkatan motivasi kerja serta pelatihan bagi setiap pegawai sesuai dengan kapasitas dan tanggung jawabnya. mengingat peran pentingnya pegawai bagi tercapainya tujuan-tujuan dan target kinerja instansi. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian yaitu “Bagaimanakah strategi yang dapat ditempuh dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas

Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat.” Adapun tujuan dari penelitian ini adalah bagaimana strategi Dinas Perindustrian Provinsi NTB dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan pegawai.

METODE PENELITIAN

a. Jenis dan Sumber Data

Data merupakan segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun informasi, sedangkan informasi adalah hasil pengolahan data yang dipakai untuk suatu keperluan (Arikunto, 2002). Data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua jenis data yaitu :

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat pertama kalinya. Data primer yang diperoleh penulis adalah data mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti atau data yang diperoleh langsung dari sumbernya (Marzuki, 2005). Adapun sumber datanya berupa tabel, gambar, buku data. Data sekunder yang diperoleh penulis dalam penelitian ini adalah mengenai sejarah Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat.

b. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian yaitu :

1) Metode Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara bertanya langsung pada Sekretaris dan Kepala Bidang pada Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat. Metode ini penulis gunakan untuk mengetahui tentang strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan di Dinas Perindustrian Provinsi NTB.

2) Penyebaran Angket

Metode angket adalah suatu daftar yang berisikan rangkain pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti (Achmadi, 2004.). angket digunakan untuk mengetahui salah satu factor yang mempengaruhi minat kerja terhadap kinerja di kantor dinas perindustrian provinsi NTB. Dalam hal ini peneliti menggunakan angket tipe pilihan atau angket tertutup, yakni suatu

jenis angket yang harus dipilih antara jawaban yang telah disiapkan.

- 3) Metode Dokumentasi dan Observasi
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 dan c) Keadaan jumlah pegawai/karyawan serta jabatan. Adapun Teknik observasi adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki Supardi,(2006). adapun jenis observasi yang digunakan yaitu observasi partisipasi yakni melakukan pengamatan berupa mengikuti secara langsung di tempat kerja. Metode observasi digunakan untuk memperoleh informasi tentang letak geografis kantor dinas perindustrian provinsi NTB.
- 4) Populasi dan Sampel
Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat, Sejumlah 41 orang pegawai.
- 5) Metode Analisis Data
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 :

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

Keterangan :

- rx_y : Koef korelasi antara variabel x dan y
- SN : Jumlah resepondenx
- S_x : Jumlah nilai variabel x
- S_y : Jumlah nilai variabel y
- Sxy : Jumlah perkalian antara variabel x dan y
- S x² : Jumlah variabel x yang dikuadratkan
- S y² : 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 hasil dalam penyebaran angket terhadap penilaian kinerja karyawan di Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat dalam penelitian ini, disajikan pada Tabel 1 berikut:

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

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

Sumber : Angket Penelitian (2017)

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.

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

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

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 momet* disajikan pada Tabel 3.

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

N O	Variable	Variable yang di Kuadratkan		Korelasi Variabel XY	No	Variable	Variable yang di Kuadratkan		Korelasi Variabel XY	
	X	Y	X ²	Y ²	XY	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	34	80	1156	6400	2720	22	57	3016	3249	2358
2	41	70	1681	4900	2870	23	65	5290	4225	2595
3	46	80	2116	6400	3680	24	80	7040	6400	3840
4	40	70	1600	4900	2800	25	48	2400	2304	2160
5	39	60	1521	3600	2340	26	80	6400	6400	3680
6	42	80	1764	6400	3360	27	44	1936	1936	1928
7	40	70	1600	4900	2800	28	40	1600	1600	1600
8	40	80	1600	6400	3200	29	55	3025	3025	2475
9	43	70	2116	4900	3010	30	44	1936	1936	1928
10	45	70	2116	4900	3150	31	60	3600	3600	2460
11	42	60	1764	3600	2520	32	70	4900	4900	3080
12	44	80	1936	6400	3520	33	80	6400	6400	3440
13	40	70	1600	4900	2800	34	60	3600	3600	2400
14	53	70	2809	4900	3710	35	44	1936	1936	1928
15	41	60	1681	3600	2460	36	70	4900	4900	3080
16	45	80	2025	6400	3600	37	80	6400	6400	3680
17	42	70	1764	4900	2940	38	48	2400	2304	2160
18	46	80	2116	6400	3680	39	80	6400	6400	3680
19	53	70	2809	4900	3710	40	70	4900	4900	3080
20	51	80	2601	6400	4080	41	80	6400	6400	3680
21	45	70	2025	4900	3150	42	64	2704	4096	2880

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

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

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

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

$$R_{XY} = 0.737$$

Keterangan :

Jumlah subyek penelitian diperoleh N = 41

Menjumlahkan skor variable X (minat kerja) X = 1816

Menjumlahkan skor variable Y (prestasi kerja) Y = 2940

Mengkalikan skor variable X dengan skor variable Y, (X.Y) = 131920

Mengkuadratkan seluruh skor variable X diperoleh X² = 82218

Mengkuadratkan seluruh skor variable Y² = 213800

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi r “product moment” diperoleh harga koefisien atau r hitung 0,737 sedangkan harga dari r table yang di uji taraf signifikasi 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 pertasi 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

$$\begin{aligned}
 M &= \frac{\sum Fx}{N} \\
 &= \frac{2940}{41} \\
 &= 71,707
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil nilai analisis pada table 4, 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.

SIMPULAN

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 r_{xy} lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikasi 99% yaitu $0,737 > 0,408$. Ini menunjukkan bahwa semakin besar atau tinggi motivasi seseorang untuk bekerja di suatu instansi pemerintahan, maka sudah tentu prestasi yang akan dicapai juga akan sesuai dengan harapannya tersebut. Mengingat pentingnya motivasi dalam bekerja maka upaya yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin adalah dengan memberikan support untuk meningkatkan motivasi pegawai diantaranya dengan 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
- Gibson,James,John M.Ivancevich,dan Donnely 1996, *organisasi dan manajemen* ,Erlangga,Jakarta.
- Gibson, J. L, Ivancevich, J. M, & Donnelly, J.H. (2000). *Organizations, behavior,structure, processes*. Edisi 11. Chicago: Irwin.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan.Malayu.SP; 2007.*Organisasi dan Motivasia* 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.

- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi industry dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- 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.
- Rotundo, M. & Sackett, P. R. (2002). the relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance a policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87 (1), 66-80.
- 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.
- Vande W. D., Heslir, P. A., & Latham, G. P. (2005). The effect of implicit person theory on performance appraisals. *Journal Applied Psychology*, 90 (5), 842-856.
- Winardi.P. 2002; *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Cetakan kedua Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yukl, G.A. (2009). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Penerjemah: Budi Suprianto. Edisi Kelima. Jakarta: PT Indeks