

## **PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

**Serliana<sup>1</sup>, M.Z. Arifin<sup>2</sup> dan Dini Zulfiani<sup>3</sup>**

### **Abstrak**

*Serliana dengan judul skripsi “Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara”, di bawah bimbingan Bapak Drs. H. M.Z Arifin, M.Si dan Ibu Dini Zulfiani S.Sos, M.Si. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji dan mengukur pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara. Jenis penelitian ini ialah penelitian asosiatif. Definisi operasional dari insentif menggunakan teori dari Sarwoto dengan 2 indikator yaitu insentif material dan non material sedangkan kinerja menggunakan teori dari Agus Dharma dengan 3 indikator yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 orang responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan diantaranya observasi, dokumentasi dan kuesioner. Alat pengukur data menggunakan skala likert. Dan analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial insentif memiliki pengaruh yang sedang, positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara. Kesimpulan dari penelitian ini ialah terdapat pengaruh insentif sebesar 21,53% terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara. Sedangkan sisanya 78,47% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

**Kata Kunci : Insentif, Kinerja Pegawai**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Instansi pemerintahan adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintahan dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintahan semata-mata tergantung pada

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

<sup>2</sup> Dosen Pembimbing I Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

<sup>3</sup> Dosen Pembimbing II Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintahan secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Menurut Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 memberikan pengertian bahwa pegawai Negara adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai instansi/organisasi menempuh berbagai cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi (insentif) yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian insentif, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para pegawai dan merupakan kewajiban dari pihak instansi/organisasi untuk mendukung kontribusi para pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarga mereka. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Dari keterangan diatas semakin menjelaskan bahwa insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya.

Badan Pendapatan Daerah sebagai suatu instansi yang melaksanakan urusan pemerintah dalam bidang pembukuan dan pelaporan, pendaftaran dan penetapan, penagihan, perencanaan pendapatan pembinaan dan pengawasan, bidang umum dan kepegawaian. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis selama beberapa waktu, masih terdapat fenomena yang ada di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, diantaranya ialah sebagai berikut :

- a. Ketidakseriusan beberapa pegawai dalam bekerja, terkadang ditemui pegawai yang bekerja sambil berbincang-bincang,

akibatnya pekerjaan jadi lambat dan terbengkalai sehingga rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya menjadi menurun.

- b. Kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan.
- c. Beberapa pegawai yang bekerja hanya kalau ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut diatas penulis akan meneliti pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian peneliti memberikan judul “Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara”

### ***Rumusan Masalah***

1. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara?

### ***Tujuan Penelitian***

1. Untuk mengetahui, menguji dan mengukur pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.

### ***Manfaat Penelitian***

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan informasi dalam pengembangan ilmu Administrasi Negara, khususnya mengenai kinerja pegawai.
  - b. Sebagai bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis

Sebagai kontribusi pemikiran dan bahan masukan untuk Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, khususnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Teori dan Konsep***

#### ***Manajemen Sumber Daya Manusia***

Menurut Husein Umar (2013:20) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

#### ***Insentif***

Menurut Marwansyah (2010:292) insentif adalah uang atau barang yang diberikan kepada karyawan, diluar gaji/upah pokok, berdasarkan kinerja individu atau organisasi.

#### ***Kinerja***

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2011:136) kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu.

#### ***Hubungan Antar Variabel***

Menurut Mangkunegara (2002:89) insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi.

### ***Hipotesis***

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1.  $H_0$  = Tidak terdapat pengaruh antara Insentif terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.
2.  $H_1$  = Terdapat pengaruh antara Insentif terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.

### ***Definisi Konsepsional***

Insentif adalah sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan.

Kinerja Pegawai ialah serangkaian hasil kerja atau prestasi kerja atas apa yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **METODE PENELITIAN**

### ***Jenis Penelitian***

Berdasarkan pada tujuan penelitian, jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Menurut Sugiyono (2009:11) penelitian asosiatif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau menjelaskan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian.

### ***Definisi Operasional***

1. Insentif (X) diukur melalui indikator sebagai berikut:
  - a. Insentif Material
  - b. Insentif Non Material
2. Kinerja Pegawai (Y) diukur melalui indikator sebagai berikut :
  - a. Kualitas
  - b. Kuantitas
  - c. Ketepatan Waktu

### ***Populasi dan Sampel***

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara yang berjumlah 212 orang. Sampel yang digunakan adalah Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara yang berjumlah 68 orang pegawai dijadikan sebagai sampel.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literatur berupa buku-

buku, peraturan perundang-undangan, majalah, surat kabar, artikel, situs website dan penelitian-penelitian terdahulu guna .

2. Penelitian Lapangan yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung di lokasi penelitian. Teknik yang digunakan diantaranya sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung dengan mencatat gejala-gejala yang ditemukan untuk mengetahui secara jelas kondisi objek penelitian serta memperoleh data yang diperlukan.
- b. Dokumentasi, yakni teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen-dokumen yang diperoleh dari tempat penelitian.
- c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab.

#### ***Alat Pengukur Data***

Alat pengukur data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2009:107).

#### ***Teknik Analisis Data***

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisa statistik untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel insentif dengan variabel kinerja pegawai, dengan teknik analisa korelasi *product moment* sebagai berikut:

1. Analisis Product Moment

Analisis product moment digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel X terhadap variabel Y. Analisis product moment menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi  
 $n$  = banyaknya sampel  
 $X$  = variabel insentif  
 $Y$  = variabel kinerja pegawai

2. Analisis Regresi Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Menurut Sugiyono (2009:114) analisis regresi sederhana menggunakan persamaan :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Nilai a dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

Nilai b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - \sum Y^2}$$

### 3. Koefisien Penentu (KP) atau Koefisien Determinasi

Cara ini digunakan untuk melihat presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KP = Koefisien Penentu

$r^2$  = koefisien korelasi

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### *Gambaran Umum Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara*

Sebelum dibentuk menjadi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, instansi pengelola pendapatan daerah di Kabupaten Kutai Kartanegara yaitu Dinas Pendapatan Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No.12 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara yang kemudian mengalami perubahan pertama atas Peraturan Daerah No.12 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.

#### *Visi dan Misi*

1) Visi :

Terwujudnya pendapatan daerah yang optimal untuk memenuhi tuntutan penyediaan pembiayaan daerah.

2) Misi :

a. Meningkatkan profesionalisme sdm pegawai.

b. Meningkatkan kesadaran masyarakat atas kewajiban membayar pajak, retribusi dan pendapatan lain-lain.

c. Meningkatkan mutu pelayanan prima yang merata dan mudah terjangkau oleh masyarakat.

d. Meningkatkan kontribusi yang optimal bagi APBD Provinsi Kalimantan Timur.

**Analisis Data**

**Analisis Korelasi Product Moment**

Untuk menjawab pertanyaan penelitian untuk hubungan antara insentif dengan kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara dapat dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$r = \frac{(68.17824) - (871)(1386)}{\sqrt{[(68.11247) - (871)][(68.28508) - (1386)^2]}}$$

$$r = \frac{1212032 - 1207206}{\sqrt{(764796 - 758641)(1938544 - 1920996)}}$$

$$r = \frac{4826}{\sqrt{(6155)(17548)}}$$

$$r = \frac{4826}{(78,45)(132,46)}$$

$$r = \frac{4826}{10391,48}$$

$$r = 0,464$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus di atas maka diperoleh koefisien korelasi  $r = 0,464$  artinya bila dibandingkan dengan tabel 3.1 pedoman untuk koefisien korelasi yaitu antara 0,40-0,599 yang dikemukakan oleh Sugiyono (2009:65) maka termasuk dalam kategori tingkat hubungan yang sedang antara insentif terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.

**Analisis Regresi Sederhana**

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka digunakan rumus  $Y = a + bX$ .

1. Uji Statistik

Rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(1386)(11247) - (871)(17824)}{(68)(11247) - (871)^2}$$

$$a = \frac{15588342 - 15524704}{764796 - 758641}$$

$$a = \frac{63638}{6115}$$

$$a = 10,339$$

Setelah nilai a sudah diketahui kemudian dilanjutkan dengan mencari nilai b, dengan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{(68).(17824) - (871)(1386)}{(68).(11224) - (870)^2}$$

$$b = \frac{1212032 - 1207206}{764796 - 758641}$$

$$b = \frac{4826}{6115}$$

$$b = 0,784$$

Jadi, persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10,339 + 0,784X$$

Keterangan :

a = 10,339 adalah suatu konstanta yang mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.

b = 0,784 adalah koefisien regresi yang mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, artinya bahwa setiap perubahan pada insentif maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,784.

#### ***Analisis Koefisien Penentu atau Koefisien Determinasi***

Koefisien penentu (determinasi) bertujuan untuk mengetahui presentase pengaruh dari variabel insentif (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

$$\text{Rumus : } KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KP = Koefisien Penentu

$r^2$  = koefisien korelasi

$$\begin{aligned} KP &= 0,464^2 \times 100\% \\ &= 0,2153 \times 100\% \\ &= 21,53\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan rumus tersebut diperoleh hasil sebesar 0,2153. Dengan demikian maka pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai adalah

sebesar 21,53%. Dengan kata lain, kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar 21,53% dipengaruhi oleh insentif, sisanya sebesar 78,47% dipengaruhi oleh variabel diluar insentif.

## **PENUTUP**

### ***Kesimpulan***

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji statistik regresi linear sederhana menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil analisis tersebut bermakna semakin tinggi insentif maka semakin meningkat pula kinerja. Dengan demikian hipotesis tentang adanya pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
2. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh insentif sebesar 21,53% terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara. Dalam kategori tabel Sugiyono termasuk ke dalam golongan rendah. Sedangkan sisanya 78,47% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa indikator yang termasuk dalam kategori nilai yang cukup rendah yaitu kepuasan pegawai dalam menerima uang insentif, penghargaan yang diberikan oleh kepala instansi dan kemampuan pegawai dalam mengatasi kesalahan dalam bekerja.

### ***Saran***

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan antara lain:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel insentif yang memiliki skor terendah adalah pemberian insentif non material berupa penghargaan. Maka hendaknya pegawai dapat meningkatkan kualitas kerjanya dengan cara meningkatkan kemampuan sehingga prestasi kerja akan semakin baik dan meningkat. Dengan demikian maka instansi akan memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi kerja pegawai.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel kinerja pegawai yang memiliki skor terendah adalah mengatasi kesalahan dalam pekerjaan untuk itu seharusnya diadakan evaluasi setiap bulannya untuk memperbaiki kesalahan dalam bekerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, diketahui bahwa insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk itu dalam

rangka memperbaiki kinerja pegawai, maka perlunya insentif yang diberikan agar tepat waktu sehingga kinerja pegawai juga semakin meningkat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 dan 2*. Penerbit: Indeks. Jakarta.
- Hadari, Nawawi. 2008. *Perencanaan SDM untuk profit yang kompetitif*. Yogyakarta: BPFE Press.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Salemba Empat
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke sebelas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta. PT. Aksara
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit: Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Jimmy, L Gaol. 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. PT. Gramedia Widiasarana. Jakarta.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditima. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta. Bandung.
- Marwansyah. 2010. *MSDM Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2011. *MSDM untuk Perusahaan Edisi Keempat*. Jakarta. PT. Raja Grafindo.
- Sarwoto. 2001. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, P. 1998. *Manajemen Abad 21*. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan ke empat belas. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen Stratejik*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, cetakan kedua. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2011. *Reformasi Pelayanan Publik*. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi Edisi ke-1*. Yogyakarta: Graha Ilmu Cetakan ke-1.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survey*. Edisi Revisi. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (MPB) keenam belas*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali. Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wahyudi, Bambang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Yudaruddin, Rizky. 2014. *Statistik Ekonomi*. Intervena. Yogyakarta.
- Dokumen :**
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974. *Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*.
- UU No. 22 Tahun 1999. *Tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah*.
- UU No. 32 Tahun 2004. *Tentang Otonomi Daerah*.
- UU No. 25 Tahun 1999. *Tentang Perimbangan Keuangan*.
- UU No.43 Tahun 1999. *Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*.

***Sumber Internet :***

<http://Eprints.undip.ac.id> (diakses pada 14 Maret 2017 pukul 7:54 pm)

<Repository.widyatama.ac.id> (diakses pada 24 Mei 2017 pukul 10:14 pm)

<Repository.usu.ac.id> (diakses pada 21 Maret 2017 pukul 8:04 pm)

<Digilib.unila.ac.id> (diakses pada 29 November 2016 pukul 7:08 pm)

<Thesis.binus.ac.id> (diakses pada 21 Maret 2017 pukul 8:07 am)

<Academia.edu> (diakses pada 27 April 2017 pukul 10:31 pm)