

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, MOTIVASI, DAN KELENGKAPAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR URUSAN AGAMA DI KOTA SEMARANG

Darun Kasanah, S.Ag

Kantor Urusan Agama Di kota Semarang, Indonesia

Email ; darunkasanah@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah: untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja; menganalisis pengaruh antara motivasi terhadap kinerja; menganalisis pengaruh kelengkapan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. Sampel yang digunakan adalah 72 responden, yang merupakan bagian dari total populasi yang berjumlah 88 responden. Pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan kemudian diolah secara parsial menggunakan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh antara variabel antara karakteristik individu, motivasi, dan kelengkapan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai KUA se Kota Semarang. Secara parsial, karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kelengkapan sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: karakteristik individu, motivasi, dan kelengkapan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Kantor Urusan Agama (KUA) merupakan bagian dari sistem Kementerian Agama, sedangkan Kementerian Agama mempunyai tugas pokok yaitu: menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang agama. KUA merupakan bagian dari unsur pelaksana sebagian tugas pokok Kementerian Agama yang berhubungan langsung dengan masyarakat dalam suatu wilayah kecamatan. Sebagaimana ditegaskan dalam Keputusan Menteri Agama Nomor 517 tahun 2001 bahwa Kantor Urusan Agama bertugas melaksanakan sebagian tugas Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota di bidang Urusan Agama Islam di wilayah Kecamatan.

Salah satu yang berperan penting atas keberhasilan dalam instansi adalah pegawai. Persaingan global yang intensif akan lebih banyak membutuhkan pegawai yang professional dengan kompetensi siap bersaing di berbagai organisasi. Tersedianya pegawai yang berkompeten akan memungkinkan organisasi untuk : (1) memperbaiki output instansi, (2) memadukan kegiatan-kegiatan pegawai dan tenaga personalia lain dengan tujuan-tujuan

organisasi pada waktu yang akan datang secara efisien, (3) membantu program pembangunan pemerintah.

Beban kerja di KUA Kota Semarang cukup tinggi, sehingga banyak beban kerja yang belum diselesaikan dengan baik. Di antara beban kerja Kantor Urusan Agama adalah tentang kepenghuluan, zakat dan wakaf, kemasjidan, LP2A (Lembaga Pembinaan dan Pengamalan Agama), BP4 (Badan Penasehatan Pembinaan dan Pelestarian Perkawinan), LPTQ (Lembaga Pengembangan Tilawatil Quran), perhajian, produk halal, pendidikan dan tugas-tugas lain baik sektoral maupun lintas sektoral. Tingginya angka keterlambatan kegiatan kepenghuluan dan terutama pemberian surat nikah baik pihak Kantor Urusan Agama diperkirakan hanya 37/100. Dalam aturan, bahwa sesaat nikah buku nikah untuk segera diberikan kepada pengantin, ini berarti bahwa surat nikah diberikan setelah pengantin dinikahkan. Namun dalam prakteknya sebenarnya masyarakat atau penganting menghendaki buku nikah diberikan langsung setelah akad nikah.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Siagian (2004) karena fungsi pelayanan masyarakat akan lebih menonjol di masa depan, diperlukan kriteria baru untuk mengukur kinerja birokrasi pemerintah sebagai keseluruhan. Dengan kata lain birokrasi di masa depan akan semakin dituntut untuk menyelenggarakan fungsinya dalam kehidupan berbangsa dan bernegara seperti di bidang politik, ekonomi, sosial budaya dan administratif, sebagai suatu sistem kinerja yang tinggi. Organisasi dengan kinerja yang tinggi menjadi contoh bagi organisasi lain dan sekaligus sebagai sumber ide bagi mereka.

Kinerja (performance) adalah sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu perusahaan pada suatu periode tertentu. Menurut manajemen sumber daya manusia, kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melakukan kerja atau tugas. Menurut Robbins (2006) dalam merumuskan kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Selengkapnya adalah kesempatan berkinerja, yang diartikan sebagai tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tidak adanya kendala-kendala seorang karyawan, adapun rintangan yang mengendalai kinerja berupa lingkungan kerja yang kurang mendukung, peralatan, bahan suplai yang kurang memadai, rekan sekerja, prosedur yang kurang mendukung. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai itu dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi, namun tidak membahas faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja.

Penelitian Soedjono menunjukkan bahwa karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

Gibson dalam Soedjono (2005) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Kinerja menurut Mangkunegoro (2000) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Unsur-unsur yang

terdapat dalam kinerja adalah: kualitas kerja, kuantitas kerja, terpenuhinya target kerja, keakuratan hasil kerja, dan kontribusi dalam organisasi.

Organisasi merupakan wadah bagi individu dalam mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Individu-individu yang berada dalam organisasi tersebut mempunyai latar belakang yang berbeda-beda antar satu sama lainnya yang akhirnya memberikan ciri-ciri (karakteristik) tertentu pada setiap karyawan. Karakteristik mencerminkan kekhususan seseorang tentang sifat, kebiasaan, kepribadian, akhlak, sikap dan perilaku, umur, jenis kelamin, kepercayaan, dan agama, pendidikan dan ketrampilan serta kemampuan (Rivai:2003).

Motivasi adalah konsep yang dipakai untuk menguraikan keadaan ekstrinsik yang menstimulasi perilaku tertentu dan respon instrinsik yang ditampilkan dalam perilaku Respon instrinsik disebut juga sebagai motif (pendorong) yang mengarahkan perilaku kearah perumusan kebutuhan atau pencapaian tujuan. Stimulus ekstrinsik dapat berupa hadiah atau insentif, mendorong individu melakukan atau mencapai sesuatu. Jadi motivasi adalah interaksi instrinsik dan ekstrinsik yang dapat dilihat berupa perilaku atau penampilan.

Sedangkan menurut Alwi dalam Prasetyaningtyas (2007) motivasi merupakan suatu dorongan yang melandasi munculnya semangat kerja dari dalam diri, yang diukur melalui keinginan dari setiap pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, melalui kesungguhan dalam bekerja, sikap tanggung jawab, kebutuhan akan prestasi, sikap teliti, cermat dan jujur dan senang dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah seluruh individu atau unit yang menjadi subjek dalam penelitian atau jumlah keseluruhan dari unit analisis yang diduga (Mas'ud 2004). Menurut Sugiyono (2002) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KUA di lingkungan KUA Kota Semarang yang berjumlah 88 orang pegawai.

Berdasarkan rumus dapat diketahui bahwa populasi sebesar 88 diambil sampel 72 responden. Seluruh responden yang berjumlah 88 tersebar dalam 16 KUA di kota Semarang. Setelah sampel ditentukan maka untuk dapat memilih sampel penelitian dari populasi yang tersedia digunakan teknik *simple random sampling* dengan cara undian.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada empat yaitu karakteristik individu, motivasi, kelengkapan sarana prasarana, dan kinerja. Instrumen tersebut berupa angket yang disusun sesuai dengan variabel-variabel tersebut. Aspek-aspek yang berkaitan dengan karakteristik individu, motivasi, kelengkapan sarana prasarana, dan kinerja tertuang dalam butir pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuesioner.

Uji Instrumen

Ada dua syarat penting dalam aplikasi angket yaitu sebuah angket harus valid dan reliabel (Santosa, 2001). Untuk memastikan bahwa angket yang digunakan dalam penelitian memiliki validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariat antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Apabila nilai corrected item-total correlation lebih besar dari t table ($r_{hitung} > r_{table}$) dengan menggunakan derajat kebebasan (N-2) dan taraf signifikansi 5% maka masing-masing indicator adalah valid (Ghozali, 2005).

Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (2000) uji reliabilitas adalah untuk melihat ketepatan dari prosedur pengukuran data dimana semakin tinggi reliabilitas suatu alat ukur maka akan semakin tepat. Alat ukur yang digunakan untuk reliabilitas adalah teknik *cronbach's alpha* yang akan menunjukkan reliabilitas, konsistensi interval dan homogenitas antar butir variabel. Suatu alat yang berupa kuesioner dikatakan akurat bila dapat memberikan hasil yang sama secara berulang kali dengan kondisi pengukuran yang tidak berubah. Untuk proses perhitungan digunakan Program SPSS 16.00. Setiap pertanyaan yang diajukan untuk mengetahui nilai suatu variable dianggap sebagai belahannya, selanjutnya dilakukan estimasi keseluruhan test dengan menggunakan koefisien *Cronbach alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang (responden) terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 (Nunally dalam Ghozaly, 2001).

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran penyebaran hasil penelitian masing-masing variable secara kategorial. Deskripsi yang dimaksudkan mengenai kondisi nyata karakteristik individu, motivasi, kelengkapan sarana prasarana, dan kinerja pada KUA se Kota Semarang. Data yang telah dipeproleh selanjutnya dianalisis secara statistik dengan teknik regresi berganda.

Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini dilakukan pula uji asumsi klasik terhadap model regresi yang telah diolah dengan program SPSS yaitu meliputi:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2002). Untuk menguji apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode grafik yang handal, guna menguji normalitas data yakni dengan melihat normal *probability plot*, yaitu membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif normal (*Hypothetical distribution*).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Varian Inflation Factor (VIF)* (Ghozali, 2005)

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2002). Deteksi ada tidaknya problem heterokedastisitas adalah dengan model grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heterokedastisitas (Singgih Santosa, 2001).

Uji Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh dari beberapa variable independen terhadap satu variable dependen (Augusty Ferdinand, 2006). Adapun regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel Kinerja Pegawai

$\beta_{1,2,3}$ = Koefisien regresi

X_1 = Karakteristik Individu

X_2 = Motivasi

X_3 = Kelengkapan Sarana Prasarana

e = *Error term* (standar kesalahan)

Koefisien Determinasi (R Square)

Untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2). Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini yang digunakan adalah nilai Adjusted R square, hal tersebut dikarenakan nilai Adjusted R square tidak rentan pada penambahan variabel dependen. Apabila terjadi penambahan variabel independen lain, nilai Adjusted R square tidak akan bertambah besar sepanjang variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independen) yaitu karakteristik individu, motivasi, dan kelengkapan sarana prasarana terhadap variable terikat (dependen) yaitu kinerja.

Berdasarkan perhitungan yang dibantu dengan software SPSS for Windows 16.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.163	1.033		3.061	.003		
KI	2.887	.368	.377	7.854	.000	.378	2.643
M	2.250	.408	.286	5.512	.000	.322	3.104
KS	4.045	.290	.490	13.930	.000	.703	1.422

Dependent variable : KK

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah : $Y = 3,163 + 2,887X_1 + 2,250X_2 + 4,045X_3$.

Besarnya koefisien variable karakteristik individu sebesar 2,887 artinya adalah karakteristik individu berpengaruh 288,7% terhadap kinerja. Sedangkan pengaruh motivasi terhadap kinerja besarnya 225% dan kelengkapan sarana prasarana berpengaruh sebesar 405,5% dan ketiga variabel berpengaruh positif. Kondisi ini mengandung arti bahwa semakin baik karakteristik individu, motivasi, dan kelengkapan sarana prasarana maka semakin meningkat kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik karakteristik individu akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Motivasi berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa motivasi yang semakin meningkat akan meningkatkan kinerja.
3. Kelengkapan sarana prasarana secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa kelengkapan sarana prasarana yang baik akan meningkatkan kinerja.
4. Karakteristik individu, motivasi, dan kelengkapan sarana prasarana secara bersama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa karakteristik individu, motivasi, dan kelengkapan sarana prasarana yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai KUA se Kota Semarang. Hal lain yang berpengaruh di luar penelitian adalah variabel seperti, pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, iklim organisasi, dan lain-lain.

IMPLIKASI TEORITIS

Model penelitian dan hubungan kasualitas yang diuji dalam penelitian ini, dibangun atas dasar berbagai teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan dampak teoritis terhadap teori-teori maupun hasil-hasil penelitian terdahulu yang mendasarinya. Adapun implikasi-implikasi teoritis tersebut adalah ;

1. Pengujian pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Karakteristik individu akan memberi pengaruh positif bagi kinerja.
3. Kelengkapan sarana prasarana berpengaruh positif terhadap kinerja.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Hasil penelitian yang telah dilakukan baik melalui kajian telaah pustaka maupun analisis data dengan menggunakan model regresi berganda dengan melihat pengaruh pada koefisien regresi diperoleh bukti empiris bahwa karakteristik individu, motivasi, dan kelengkapan sarana prasarana berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai KUA di Kota Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka upaya yang harus dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai KUA di Kota Semarang adalah :

1. Kaitannya dengan karakteristik individu, pihak institusi harus melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan meningkatkan frekuensi dalam pemberian pelatihan-pelatihan seperti penguasaan intranet dan internet, pengadaan program pertukaran pegawai yang lebih unggul.

2. Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada pegawai agar dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan tuntutan organisasi. Pimpinan selalu memberikan contoh dan menekankan berbuat jujur, teliti, dan cermat dalam bekerja. Pimpinan selalu memberikan arahan dalam pegawai yang dituangkan dalam *Focus Group Discussion* setiap bulan, sehingga kekurangan dan kelemahan yang timbul dalam bekerja dapat diselesaikan dengan baik. Dengan demikian pegawai dapat ikut serta dalam menjaga nama baik KUA dan merasa bangga menjadi bagian dari KUA.
3. Kelengkapan sarana prasarana yang ada dapat lebih ditingkatkan dengan menampung usulan dari bawahan kaitanya dengan sarana prasarana yang mereka butuhkan untuk menunjang pekerjaan. Pimpinan harus selalu melihat dan mengevaluasi kondisi gedung, halaman kantor, ruang kantor, dan ruang kerja yang representatif. Dukungan sarana akan meningkatkan kinerja karena pegawai dapat bekerja dengan senang sehingga kinerja meningkat.
4. Pemimpin hendaknya meningkatkan kinerja dengan meningkatkan dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pimpinan memberikan kesempatan luas kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan pendidikan melalui pendidikan, pelatihan, dan meningkatkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Pimpinan juga memberikan penghargaan terhadap kualitas kerja yang telah dilaksanakan pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S., 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad. 1991. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Cetin, Munewer Olcum, Prof. 2006. The Relationship between Job Satisfaction, Occupational and Organizational Commitment of Academic. *Journal of American Academy of Business* Cambridge; ABI/INFORM Global. Pg 78.
- Dwi Utomo, Otto, 2007, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Diklat Fungsional dan Komunikasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Sragen*, Tesis Program Magister Manajemen STIE-AUB, Surakarta.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donely Jr., 2000, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi 4, Terjemahan Djoerban Wahid, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso,. 1998. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Damodar, Gujarati. 2004. *Ekonomi Dasar*, Erlangga, Jakarta
- Handoko, Hani. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, Malayu, 2003. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Idawati, D, 2004, *Pemimpin Yang Sukses*, Edisi No.17/Maret, PPM Graduate School of Management, Jakarta
- Ilyas, Y., 1999, *Kinerja*, Cetakan pertama, Penerbit: Badan Penerbit FKM UI, Depok.
- Kopelman RE, Brief AP, Guzzo RA. 1990. *The role of climate and culture in productivity, Organizational climate and culture*. p. 282-318, San-Fransisco: Jossey-Bass.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2003, *Perilaku Organisasi*, Edisi 5, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional : Konsep dan Aplikasi*. Semarang. Badan Penerbit UNDIP.
- Moeljono, D.,1999. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Mulyasa, E. 2002. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Murniati (2005). Tesis. *Pengaruh Faktor Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*. USM.
- Nitisemito, Alex S., 1992. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prasetyaningtyas, Tri. 2007. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Komunikasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tim Pengelola Jateng On Line di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah*. Tesis. USM
- Profil Kantor Urusan Agama Kecamatan Pedurungan Kota Semarang*. 2010.
- Rao. 1996. *Measuring Consumers Perceptions Trough Factor Analysis The Asian Managers*. 2006
- Rivai, V., Basri, A.,F.,M., 2005. *Performance Appraisal*, Edisi 1, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2007. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Jakarta: PT Prehalindo.
- Rohani, Ahmad. 1997. *Media Instruksional Edukatif*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS Statistik Parametika*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia

Sedarmayanti, 2001, *Good Governance: Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance*, Bandung: PT Mandar Maju.

Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, 2nd Edition, John Willey and Sons, New York.

Septiarni, Resti Noer. 2009. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Serta dampaknya terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai. (Studi pada Kantor Perhubungan Kabupaten Demak)*. Tesis. USM

Siagian, Sondang, 2004, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.

Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Sugeng. 2007. *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Sarana Prasarana Terhadap Produktivitas Pegawai Bagian Tata Usaha Dinas P dan K Propinsi Jawa Tengah*.USM

Sugiyono. 2005. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer: Ekstensinya Dalam Perilaku Organisasi*. Rajawali Press. Jakarta.

Sudjana, Nana dan Ahmad Rivai. 1991. *Media Pengajaran, Penggunaan dan Pembuatannya*. Bandung : Sinar Baru.

Surani, Endang (2008). *Analisis Pengaruh pengalaman, motivasi, persepsi terhadap kepemimpinan, persepsi terhadap intensif dengan kinerja*. Tesis.UNDIP

Tabrani, Rusyan, et.al. 1989. *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung : CV Rosda.

Timpe, Dale, 2002. *Kinerja*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Thoha, M, 1992. *Perilaku Organisasi: Konsep, Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Yousef, Darwish A. 1997. *Satisfaction with Job Security as a Predictor of Organizational Commitment and Job Performance in a Multicultural Environment*. Int Journal of Manpower, 1997.

Yukl, Gary, 2003, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Prentice Hall, Mc, Terjemahan oleh Yusuf Udaya, Jakarta: PT> Prenhallindo.