

**STRATEGI KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA DALAM PENINGKATAN
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI
KABUPATEN SIDOARJO**

Oleh : Silvi Nur Kristianingsih

Adminitrasi Publik (162020100058)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tugas PNS adalah untuk menjadi pelayan publik dan sebagai organ yang menjalankan pemerintahan. Dalam pelayanan publik yang optimal dan sebagai organ yang menjalankan pemerintahan PNS mengalami kendala yaitu sumber daya manusia, sarana dan prasarana.

Salah satu masalah sumber daya manusia yang dimaksud adalah kuantitas dan kualitasnya yang tidak sebanding dengan masalah yang ada. Demikian pula kebutuhan sarana dan prasarana baik menyangkut gedung operasional, peralatan kerja, dana operasional kantor maupun sosialisasi dari pelayan publik terhadap sarana pengajuan pelayanan yang masih sangat minim (dibidang internet). Disamping itu masih berlakunya peraturan kepegawaian yang lama karena sudah tidak bisa mengikuti dinamika perkembangan jaman di era reformasi ini dengan tuntutan pelayanan yang serta cepat, tepat, dan murah.

Masih sering kita jumpai keluhan masyarakat berkaitan dengan pelayanan publik seperti halnya dalam pengurusan KTP, KK, surat Akta kelahiran, surat Akta kematian, surat pindah, ijin pindah nikah, dll yang masih susah pengurusannya, masih berbelit prosedurnya sehingga membutuhkan waktu yang lama pula, serta masih adanya biaya untuk mengurusnya (uang insentif untuk pelayannya).

Kualitas aparatur yang masih berkinerja rendah ini juga diakui oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN), bahwa masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Secara umum birokrasi pemerintahan belum efektif dalam menjalankan tugas dan fungsinya, berjalan lambat belum proposional dan profesional. Hampir 50% Pegawai Negeri Sipil belum produktif, efisien, dan efektif, ditinjau dari aspek kelembagaan, kepegawaian, ketatalaksanaan, dan pengawasan (Sinar Harapan, 15 Januari 2004).

Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupate Sidoarjo masih terdapat perbedaan yang cukup besar antara kinerja aparatur yang hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan standar minimal yang menjadi budaya, sementara kinerja aparatur yang bekerja secara aktif, antusias mengabdikan dirinya untuk kepentingan organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang produktifitasnya tinggi maka seorang pemimpin perlu memberikan motivasi yang dapat mengarah terciptanya budaya kerja yang baik, artinya setiap aparatur harus bisa mandiri, kreatif dan dinamis dalam bertugas dan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Atas dasar kondisi kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten sidoarjo yang belum optimal, efisien dan

tepat waktu, maka saya akan melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh dari strategi kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kabupaten Sidoarjo ini.

Dengan judul :

STRATEGI KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA, DAN MOTIVASI KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KABUPATEN SIDOARJO

1.1 Rumusan Masalah

1. Sejauh mana strategi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil terhadap kinerja pegawai negeri yang sekarang ini ?
2. Sejauh mana dampak yang ditimbulkan dengan adanya strategi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil ?
3. Sejauh mana korelasi adanya strategi peningkatan kinerja dengan kinerja pegawai negeri sipil yang sebelumnya ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sidoarjo ?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi kinerja Pegawai Negeri di Kabupaten Sidoarjo ?
3. Apakah kepemimpinan dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kinerja Pegawai Negeri di Kabupaten Sidoarjo ?
4. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri di Kabupaten Sidoarjo ?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri di Kabupaten Sidoarjo ?

1.4 Manfaat Penelitian

Untuk menguji dan mengetahui :

1. Pengaruh kepemimpinan, budaya kerja terhadap motivasi Pegawai Negeri di Kabupaten Sidoarjo.
2. Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap motivasi Pegawai Negeri di Kabupaten Sidoarjo.
3. Pengaruh kepemimpinan, budaya kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri di Kabupaten Sidoarjo.
4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri di Kabupaten Sidoarjo.
5. Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja dengan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Negeri di Kabupaten Sidoarjo.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KECAMATAN TAMBAKSARI SURABAYA

Dimas Rizky Akbar (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh kemampuan, motivasi dan kepuasan kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan kecamatan tambaksari surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan jumlah kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya.

PENGARUH KARAKTERISTIK PEMERINTAH DAERAH DAN TEMUAN AUDIT BPK TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH

Hafidh Susila Sudarsana (2013) melakukan penelitian tentang Pengaruh Karakteristik Pemerintah Daerah dan Temuan Audit BPK Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah di Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pemerintahan daerah sangat berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah dan dengan didukung oleh temuan audit BPK pengaruh kinerja semakin membawa dampak yang positif bagi pemerintah daerah.

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN DINAS BINA MARGA PROVINSI JAWA TENGAH

Binawan Nur Tjahjono (2006) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan dinas bina marga provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi dan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di dinas bina marga provinsi Jawa Tengah.

TUJUAN KINERJA DAERAH (TKD) DAN UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI PROVINSI GORONTALO DAN DKI JAKARTA

Wahyudi Kumorotomo (2011) melakukan penelitian tentang tujuan kinerja daerah (TKD) dan upaya peningkatan kinerja pegawai di Provinsi Gorontalo dan DKI Jakarta. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan perbandingan gaji PNS di Asia, Eropa, dan Amerika. Menunjukkan besar tunjangan PNS. Menunjukkan hasil penghitungan tingkat kinerja daerah, menunjukkan skala jabatan tingkat kinerja daerah.

PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARAT PEMERINTAH DAERAH

Nivo Wulandari (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh partisipasi anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah daerah. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan banyaknya partisipasi anggaran dan komitmen organisasi sangat mempengaruhi kinerja aparat pemerintah daerah

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJAN KARYAWAN DI KANTOR PERTAHANAN KABUPATEN KEBUMEN

Heri Susanto dan Nuraini Aisiyah (2010) melakukan penelitian tentang analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan di kantor pertahanan kabupaten Kebumen. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan budaya kerja organisasi berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawan di kantor pertahanan kabupaten Kebumen. Dari hasil variabel Kepemimpinan dan budaya kkerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyan di Kantor Pertahanan Kabupaten Kebumen. Tetapi motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan budaya kerja, sedangkan kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kepimpinan, dan budaya kerja.

STRATEGI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BINJAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Iqbal Pulungan (2011) melakukan penelitian tentang strategi kepegawaian daerah kota Binjai dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan sasaran dari strategi peningkatan kinerja pegawai negeri adalah terwujudnya pendayagunaan kapasitas kelembagaan BKD yang semakin berkembang, terwujudnya pendayagunaan kerja sama dalam memiliki kewenangan memfasilitasi Diklat untuk mengatasi kurangnya kepercayaan lembaga terhadap bidang Diklat, terwujudnya sumber daya manusia aparatur yang berkualitas, dan terhindarnya evaluasi kinerja Aparatur belum berjalan efisien dan efektif, tercapainya lulusan Diklat yang diharapkan. Evaluasi kinerja badan kepegawaian daerah kota Binjai terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil.

PENGARUH REMUNERASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PENGADILAN TINGGI AGAMA SAMARINDA

Risni Fitriana, Adam Idris, Aji Ratna Kusuma (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh remunerasi, motivasi dan kepuasan kinerja terhadap kinerja pegawai di kantor pengadilan tinggi agama samarinda. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel remunerasi tidak berpengaruh pada kinerja pegawai, secara parsial variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, secara simultan variabel remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

ANALISIS DAMPAK KEBIJAKAN TUNJANGAN KINERJA

Akis Kusumaningsih, Ida Hayu Dwimawanti, Zainal Hidayat (2015) melakukan penelitian tentang analisis dampak kebijakan tunjangan kinerja. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya dampak tunjangan kinerja terhadap prestasi kinerja pegawai tinggi hal ini dibuktikan berdasarkan hasil analisa prestasi kinerja pegawai BKN tinggi karena indikator kualitas kerja dan ketpan waktu pegawai BKN sudah berada dalam kategori baik. Sedangkan dampak tunjangan kinerja terhadap budaya kerja terbilang sedang hal ini dibuktikan karena dalam indikator perilaku kerja pegawai BKN sudah dalam kategori baik, namun dalam indikator sikap dalam bekerja pegawai BKN masih ada dalam kategori cukup. Tunjang kinerja terhadap pemenuhan kebutuhan pegawai BKN sedang karena dalam indikator pemenuhan kebutuhan sosial, pemenuhan kebutuhan keamanan, pemenuhan kebutuhan harga diri dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri pegawai BKN masih berada dalam kategori cukup.

PENGARU REMUNERASI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK

Bambang Sancoko (2010) melakukan penelitian tentang pengaruh remunerasi terhadap kualitas pelayanan publik. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberlakuan remunerasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan pegawai KPPN Jakarta I yang dirasakan pelanggan. Penilaian kualitas pelayan KPPN Jakarta I yang paling besar peningkatannya dirasakan oleh pelanggan adalah dimensi *tanibles* yang berhubungan dengan sarana dan prasarana. Deminsi ini merupakan demensi atas faktor yang tampak dimata pelanggan (fisik). Sementara deminsi reabiliti, responsifeness, asurance, dan empathy yang berhubungan dengan SDM lebih rendah peningkatannya dibanding deminsi *tanibles* dibanding dimensi yang terakhir pelaksanaannya tergantung pada faktor manusia. Penilaian paling rendah dirasakan oleh pelanggan adalah peningkatan pelayanan pada dimensi empatih.

2.2 Landasana Teori

2.2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Robbin dan Coulter (2004) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju tercapainya tujuan-tujuan. Tanggung jawab pemimpin adalah memberi jawaban secara arif, efektif, dan produktifitas atas berbagai permasalahan dan tantangan yang dihadapi zamannya, yang dilakukan bersama dengan orong orang yang dipimpinya.

2.2.2 Budaya kerja

Hartono (2009) mendefinisikan budaya kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan kerja sehari-hari. Definisi budaya kerja menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor 25/Kep/M. Pan/4/2002 tentang Pengembangan Budaya Kerja aparatur Negara adalah sikap dan perilaku individu kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Keputusan MENPAN nomor 25/Kep/M. Pan/4/2002 ini merupakan pedoman dan mekanisme dalam melaksanakan dan memantau perkembangan budaya kerja aparatur negara pada lingkungan instansi/lembaga masing-masing.

2.2.3 Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2003) motivasi karyawan (*employee motivation*) adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan keorganisasian, yang dikoordinasikan oleh kemampuan upaya, untuk mengetahui kebutuhan individual tertentu. Teori hierarkhi kebutuhan Abraham Maslow dalam Sigit (2003:46) dikutip (dalam Sulistiyani, 2008:168) dalam teori motivasinya mendasarkan pada tingkat kebutuhan menurut prioritas kekuatannya. Pada tingkat kebutuhan terendah kebutuhan yang harus dipenuhi adalah kebutuhan fisiologis, keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan akan penghargaan. Sedangkan kebutuhan pada hierarkhi tertinggi menurut Maslow adalah kebutuhan aktualisasi diri, yang merupakan kebutuhan untuk mencapai kemampuan yang sepenuhnya dengan caranya sendiri. Ada juga kebutuhan keindahan dan kebutuhan akan pengalaman didalam teori hierarkhi ini.

2.2.4 Kinerja

Menurut Mahsu (2006:25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/progam/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planing* suatu organisasi.

Dengan demikian kinerja pegawai itu dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, inspirasi dan kemauan, selanjutnya dapat dinilai tinggi atau rendahnya kinerja seorang pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan perancangan penelitian (M. Nazir, 2017). Desain penelitian memberikan prosedur untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyusun atau menyelesaikan masalah dalam penelitian. Desain penelitian merupakan dasar dalam melakukan penelitian.

3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang didukung analisis deskriptif kualitatif, sehingga penulis akan membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dan membuat analisis perhitungan berdasarkan data yang didapat dan akan mendeskripsikan fakta-fakta, sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti.

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini kantor kepegawaian Kabupaten Sidoarjo. Karena saya rasa kinerja Pegawai Negeri dalam hal pelayanan publik belum maksimal dan belum mencapai kualitas kinerja yang baik. Oleh karena itu saya ingin meneliti melalui strategi kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja seberapa besar *fitback* terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri di Kabupaten Sidoarjo

3.4 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pengguna pelayanan publik yang ada di Kabupaten Sidoarjo. Menurut Green (1991), untuk mengetahui jumlah sampel untuk analisis regresi menggunakan rumus $50 + 8n$ dimana n adalah jumlah variabel maka jumlah sampel minimal adalah 106. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 115 responden. Untuk metode pengambilan sampel akan digunakan *non-probability sampling*. *Non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan penilaian proposal penelitian (Malhotra, 2007). *Convenience sampling* digunakan karena responden yang dipilih berada ditempat dan waktu saat penelitian dilakukan.

3.5 Teknik Sampling

Sampling sistematis adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut. Sampling sistematis biasanya digunakan untuk traffic survey. Contohnya jika kita meneliti seberapa puas masyarakat penikmat pelayanan publik terhadap kinerja pelayanan publik di Kabupaten Sidoarjo, maka dengan menyebarkan kuisioner kepada masyarakat yang ada disitu yang akan menikmati pelayanan publik, kita akan tahu hasilnya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan *single cross-sectional* karena untuk mengumpulkan data dari setiap elemen populasinya dilakukan sekali dalam penelitian. Data yang diguna dalam penelitian mencakup data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara mendatangi secara langsung ke seluruh kantor pelayanan publik di Kabupaten Sidaorjo seperti halnya kantor Kepala Desa, Kantor Kecamatan, Dinas kesehatan, Dinas Pendidikan, dll dengan cara memberikan kuesioner, berisi pertanyaan terstruktur yang ditunjukkan kepada responden, yaitu penikmat pelayanan publik. Responden kemudian memilih salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan opininya masing-masing.

3.7 Teknik Analisa Data

Teknik analisis merupakan suatu kegiatan sesudah data dari seluruh responden atau data liannya terkumpul semua. Teknik analisis data ini menggunakan statistik yaitu ada dua macam statistik :

1. Statistika Deskriptif

Statistika deskriptif adalah statistika yang digunakan menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang sudah terkumpul, sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku dalam umum atau generalisasi.

2. Statistik Inferensial

Statistik inferensial yaitu teknik statistik yng digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan apabila sampel diambil dari populasi yang sudah jelas dan cara pengambilan sampel dari populasi tersebut dilakukan secara acak.

3.8 Operasional Variabel Penelitian

Sebagian besar pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner ini berasal dari jurnal Strategi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (2011), Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda(2014), Pengaruh Remunerasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik

Referensi

- Arifin.M, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*, Teras, Yogyakarta, 2010.
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Edisi Kesepuluh, Indeks, Jakarts, 2006.
- Kotter, John P & James L.Heskett, *Budaya Korporat Dan Kinerja (Corporate_Culture And Performance)*, Saga, Indonesia, 2006.
- Kouzes, James M & Barry Z. Posnr, *The Leadership Learning*, panduan Menjadi motivator hebat Bagi Siapa saja, Edisi Kedua, Pustaka Baca, Yogyakarta, 2007.
- Otaso, Karen, *Kebenaran Tentang menjadi Pemimpin*, Erlangga, Surabaya, 2007.
- Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta, 2007.
- Siagian, Sondang P, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 2002.
- Yeremias T.Keban, *Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik : Konsep, Teori dan Isu*, Gava Media, Yogyakarta, 2014.
- Akbar, D.R. (2015). “Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya”. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, Volume 2, No.1. Januari 2014. Hal: 1-10. <https://scholar.google.co.id> (diakses pada 23 Desember 2017)
- Sudarsana, H .S. (2013) “Pengaruh Karakteristik Pemerintah Daerah dan Temuan Audit BPK Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah”. *Jurnal Skripsi Ekonomi dan Bisnis*. <https://scholar.google.co.id> (diakse pada 23 Desember 2017)
- Tjahjono, B .N. (2006) “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga Privinsi Jawa Tengah”. *Tesis Ilmu Manajemen*. <https://scholar.google.co.id> (di akses 23 Desember 2017)
- Kumorotomo, W. (2011) “Tujuan Kinerja Dearah (TKD) dan Upaya Peningkatan Kiner Pegawai Kasus di Provinsi Gorontalo dan DKI Jakarta” *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*. <https://scholar.google.co.id> (di akses 23 Desember 2017)
- Wulandari, N. (2013) “Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah” *Jurnal Skripsi Akuntansi Ekonomi*. <https://scholar.google.co.id> (di akses 23 Desember 2017)

Susanto, H., Nuraini A. (2010) “*Analisi Pengaruh Kepimimpinan dan Budaya Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertahanan Kabupaten Kebumen*” *Jurnal Magistra*, No.74. Desember 2010. Hal.1-24. <https://scholar.google.co.id> ?(di akses 23 Desember 2017)

Pulungan, I. (2011). “*Strategi Badan Kepegawaian Dearah Kota Binjai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*” *Jurnal Administrasi Publik*, Volume.1, No.1. Juni 2011. Hal:82-101. <https://scholar.google.co.id> (di akses 26 Desember 2017)

Fitria, R., Adam I., Aji R.K. (2014) “*Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda*” *Jurnal Administrative Refom*, Volume.2, No.3. Maret 2014. Hal:1-14. <https://scholar.google.co.id> (di akses 26 Desember 2017)

Sancoko, B. (2010) “*Penharuh Remunerasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik*” *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, Volume.17, No.1. Januari-April 2010. Hal:44-51. <https://scholar.google.co.id> (di akses 26 Desember 2017)

Kusumaningsih, A., Ida H.D., Zainal H. (2015) “*Analisis Dampak Kebijakan Tunjangan Tunjangan Kinerja*” *Jurnal Administrasi Publik*. <https://scholar.google.co.id> (di akses 26 Desember 2017)

Sanjaya, T., Imam H., Stefanus P.R. (2014) “*Peningkatan Pelayanan Publik di Kantor sistem Administrasi Manunggal di Bawah Satu Atap Kabupaten Banyuwangi*” *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Volume.2, No.4. Hal:585-590. <https://scholar.google.co.id> (di akses 26 Desember 2017)

Mangimpis, A.C (2014) “*Implementasi Kebijakan Administrasi Desa dalam Pelayanan Publik di Kecamatan Amurang Timur Kabupaten Minahasa Selatan*” *Jurnal Admanistrasi Publik (JAP)*. Hal:1-13. <https://scholar.google.co.id> (di akses 26 Desember 2017)

