

## Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Medan

Sarmauli Silalahi, Martua Sitorus

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi LMII, Jalan Kolam Nomor 39 Medan Estate, Sumatera Utara, 20371, Indonesia

E-mail: sharmauli25.silalahi@gmail.com

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received: 2018-7-28

Revised: 2018-08-28

Accepted: 2018-09-30

#### Keywords:

Performance Allowance, Work Environment and Work Motivation

### ABSTRACT

This study aims to find out how much influence the Performance Allowance and Work Environment on Work Motivation of Office Workers of the Ministry of Religion in Medan City and the dominant variable gives influence on Employee Work Motivation at the Office of Ministry of Religion in Medan. The population of respondents in this study were all employees in the Office of the Ministry of Religion in Medan totaling 85 employees. The number of samples is calculated using the Slovin formula, then a total sample of 70 employees is obtained. The results of this study indicate that the independent variables, namely the performance allowance and work environment have a positive and significant effect on the work motivation of Medan City Ministry of Religion office employees at 69.9%. The results of this study also showed that the dominant variable affecting work motivation of Medan City Ministry of Religion office employees was Performance Allowance.

Copyright © 2018 Journal of Management Science (JMAS).  
All rights reserved.

### 1. Pendahuluan

Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh positif, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kinerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja pada organisasinya. Bentuk motivasi kerja pegawai dapat ditunjukkan dengan rasa tanggung jawab, ketaatan serta kinerja yang memuaskan. Sumber daya manusia yang memiliki motivasi yang tinggi sangat dibutuhkan organisasi, karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka dapat dipastikan bahwa kinerja dan produktivitas akan meningkat secara signifikan.

Motivasi kerja adalah daya perangsang atau pendorong karyawan untuk mau bekerja dengan semangatnya berbeda dengan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain (Manullang, 2002:89). Bila motivasi kerja pegawai menurun, akan memberikan kerugian yang sangat besar bagi instansi. Oleh karena itu pihak instansi harus mampu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pegawainya. Salah satu upaya yang dilakukan oleh instansi untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan memberikan balas jasa. Salah satu bentuk balas jasa yang diberikan instansi adalah dengan adanya remunerasi.

Istilah tunjangan kinerja merupakan istilah yang masih baru di kalangan Pegawai Negeri Sipil. Istilah yang lazim dan sering digunakan oleh sebagian besar PNS adalah remunerasi. Remunerasi dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi.

Pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai negeri sipil merupakan amanat yang disampaikan melalui Peraturan Presiden yakni pada pasal 2 Peraturan Perpres No. 154 Tahun 2015 yang kemudian diubah menjadi Peraturan Presiden No 130 Tahun 2018, menyebutkan bahwa pegawai yang mempunyai jabatan tertentu di lingkungan Kementerian Agama, selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, diberikan tunjangan kinerja setiap bulan. Untuk melaksanakan ketentuan pada Peraturan Presiden Nomor 130 tahun 2018 tersebut, Menteri Agama mengeluarkan Peraturan Nomor 11 Tahun 2017 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama. Kebijakan pemberian tunjangan kinerja dan kaitannya dengan peningkatan kinerja PNS merupakan bagian dari usaha reformasi birokrasi yang digagas pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara.

Kantor Kementerian Agama Kota Medan merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai perumusan visi, misi dan kebijakan teknis di bidang pelayanan tentang keagamaan kepada masyarakat, dan dituntut

harus bersikap ramah kepada setiap masyarakat yang ingin meminta pelayanan dalam hal masalah kerohanian dan tentunya harus loyal serta mempunyai interaksi yang baik kepada setiap pegawai yang ada di sekitar Kantor Kementerian Agama Kota Medan. Kantor ini pastinya tidak luput dari permasalahan yang terjadi dengan motivasi kerja karyawan.

Beberapa upaya yang dilakukan kantor Kementerian Agama Kota Medan untuk menumbuhkan motivasi kerja pegawai yang belum optimal, yaitu dengan memberikan tunjangan sesuai dengan jabatan dan kerjanya serta menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Walaupun tunjangan kinerja sudah diberikan pegawai belum menunjukkan perubahan yang signifikan terhadap pekerjaannya dan bahkan cenderung tetap. Pegawai belum menyadari tugas dan kewajibannya dengan baik. Itu artinya pegawai tersebut belum menunjukkan motivasi yang baik dalam bekerja yang sudah menjadi tugas pokoknya sebagai PNS.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, Tolak ukur yang digunakan untuk melihat sejauh mana tunjangan kinerja dapat memotivasi kerja pegawai adalah :

- 1) Tingkat kesesuaian kerja
- 2) Tingkat kehadiran bekerja
- 3) Kemampuan melaksanakan tugas
- 4) Ketepatan waktu bekerja
- 5) Besaran tunjangan kinerja.

Akan tetapi, yang terjadi di Kantor Kementerian Agama Kota Medan, Program tunjangan kinerja yang sudah diberikan belum mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dilihat dari observasi awal penulis yang menemukan rendahnya kedisiplinan pegawai yang berkaitan dengan masalah waktu saat bekerja, ada banyak pegawai yang sudah keluar kantor sebelum jam istirahat tiba dan se usai jam istirahat tiba banyak pegawai yang tidak kembali lagi bekerja untuk melaksanakan kewajibannya seperti jadwal yang telah ditetapkan dan baru kembali lagi ketika mendekati jam pulang. Serta tanggung jawab dari pada pegawai dalam melaksanakan tugasnya kurang baik ini terlihat dari tingkat kehadiran pegawai yang kurang ketika pimpinan atau kepala seksinya tidak hadir.

Selain itu, lingkungan kerja tempat dimana pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan (Khoiriyah,2009). Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Dengan demikian dapat digambarkan bahwa pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Medan belum sepenuhnya menyadari tugas dan kewajibannya dengan baik. Hal itu berarti pegawai belum menunjukkan kinerja yang baik dalam bekerja melaksanakan pelayanan yang sudah menjadi tugas pokoknya sebagai PNS.

Beberapa fakta yang terjadi di atas menunjukkan adanya ketidak sesuaian teori yang telah digagas dengan fakta yang terjadi di lapangan.

## 2. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer  
Data yang dikelompokkan melalui penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Dalam hal ini diperoleh dari responden yang menjawab pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner tentang pengaruh Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Medan.
2. Data Sekunder  
Data yang diperoleh dari dokumentasi atau catatan instansi berupa gambaran umum Kementerian Agama Kota Medan, Data Kepegawaian, jumlah karyawan, absensi, dan data yang diperoleh dari artikel, jurnal, maupun penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti sebagai bahan pertimbangan dalam penulisan ini.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu :

- Metode kuesioner (angket) yaitu metode pengumpulan data melalui formulir/ daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau pada sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini merupakan instrument yang berupa item-item pernyataan dari semua variabel ke dalam bentuk angket, yang mana variable tunjangan kinerja ( $X_1$ ) terdapat 8 butir pernyataan, lingkungan kerja ( $X_2$ ) terdapat 8 butir pernyataan dan variable motivasi kerja (Y) terdapat 8 butir pernyataan dengan jumlah 24 pertanyaan. Angket yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah angket langsung tertutup.
- Metode Dokumentasi yaitu metode yang digunakan untuk mencari dan memperoleh data sekunder berupa peraturan perundang- undangan, laporan, artikel online, jurnal online, catatan, data karyawan dan jumlahnya, gambaran umum, struktur organisasi dan uraian tugas jabatan serta dokumen-dokumen yang relevan dengan masalah yang diteliti.

#### 4. Uraian Hasil Penelitian

##### 4.1. Uji Kualitas Data

##### Uji Validitas

Nilai validitas dari masing-masing variabel berupa tunjangan kinerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Kementerian Agama Kota Medan terlihat pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Tunjangan Kinerja</b>				
1	X <sub>1.1</sub>	0.673	0,361	Valid
2	X <sub>1.2</sub>	0.521	0,361	Valid
3	X <sub>1.3</sub>	0.544	0,361	Valid
4	X <sub>1.4</sub>	0.450	0,361	Valid
5	X <sub>1.5</sub>	0.469	0,361	Valid
6	X <sub>1.6</sub>	0.648	0,361	Valid
7	X <sub>1.7</sub>	0.618	0,361	Valid
8	X <sub>1.8</sub>	0.589	0,361	Valid
<b>Lingkungan Kerja</b>				
1	X <sub>2.1</sub>	0.563	0,361	Valid
2	X <sub>2.2</sub>	0.551	0,361	Valid
3	X <sub>2.3</sub>	0.495	0,361	Valid
4	X <sub>2.4</sub>	0.788	0,361	Valid
5	X <sub>2.5</sub>	0.844	0,361	Valid
6	X <sub>2.6</sub>	0.771	0,361	Valid
7	X <sub>2.7</sub>	0.667	0,361	Valid
8	X <sub>2.8</sub>	0.618	0,361	Valid
<b>Motivasi Kerja</b>				
1	Y1	0.695	0,361	Valid
2	Y2	0.581	0,361	Valid
3	Y3	0.430	0,361	Valid
4	Y4	0.544	0,361	Valid
5	Y5	0.508	0,361	Valid
6	Y6	0.578	0,361	Valid
7	Y7	0.757	0,361	Valid
8	Y8	0.714	0,361	Valid

##### Uji Reliabilitas

Untuk memperoleh reliabilitas data penelitian dilakukan pengujian dengan menggunakan SPSS dengan kriteria:

- Jika  $r_{\alpha}$  positif atau lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka dinyatakan *reliabel*.
- Jika  $r_{\alpha}$  positif atau lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak *reliabel*.

Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan adalah Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Hasil pengujian reliabilitas untuk semua variabel dapat dilihat pada tabel 2 :

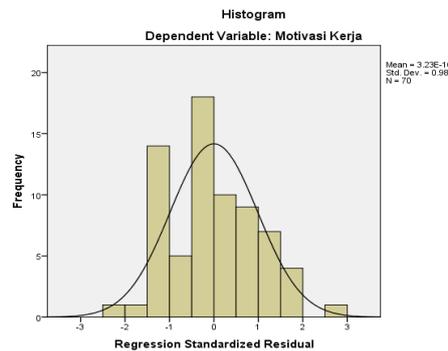
Tabel 2 : Hasil Uji Reabilitas  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	24

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

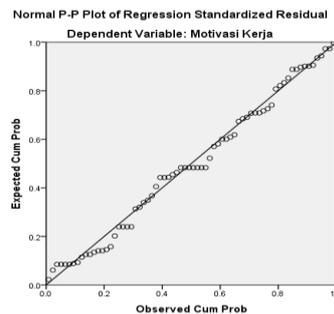
**Uji Normalitas**

Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada grafik *histogram* berikut:



Gambar 1 Hasil Grafik Histogram

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan bahwa histogram menunjukkan distribusi normal. Selanjutnya gambar pada gambar 2 *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* hasil penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan data dari Gambar 2 Pengujian Normalitas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti data disepanjang garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* akan menunjukkan apakah data berdistribusi normal atau tidak, seperti terlihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48014888
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.056
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena nilai kolmogorov-smirnov variabel Y adalah sebesar 0.075 dengan nilai signifikansi sebesar 0.200 dimana angka ini di atas tingkat signifikansi 0,05 atau 5% atau nilai *asympt.sig (2-tailed)* > 0,05 yaitu 0.200 > 0,05..

**4.2. Hasil Pengujian Hipotesis**

**Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas (X) berupa tunjangan kinerja (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap motivasi kerja (Y) pegawai pada kantor Kementerian Agama Kota Medan sebagai variabel terikat. Nilai t digunakan

untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada hasil regresi melalui nilai signifikansi  $< 0,05$ .

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , terdapat pengaruh yang signifikan

Uji parsial dilakukan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.862	2.827		.305	.761
Tunjangan Kinerja	.555	.111	.465	4.994	.000
Lingkungan Kerja	.483	.101	.444	4.766	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

- Jika nilai sig  $< 0,05$ , atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai sig  $> 0,05$ , atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Rumus untuk mencari nilai  $t_{tabel}$  adalah sebagai berikut :

$$t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$t_{tabel} = (0.025 ; 70-2-1)$$

$$t_{tabel} = (0.025 ; 67)$$

Angka 0.025 ; 67 kemudian dicari pada distribusi nilai  $t_{tabel}$  maka ditemukan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,998.

- Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas diketahui nilai sig untuk pengaruh  $X_1$  terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$   $4,994 > t_{tabel}$  1,998, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh tunjangan kinerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap motivasi kerja (Y) pegawai kantor Kementerian Agama Kota Medan.

- Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh  $X_2$  terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$   $4,766 > t_{tabel}$  1,998, sehingga H2 diterima dan dapat disimpulkan bahwa  $X_2$  berpengaruh signifikan terhadap Y artinya lingkungan kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) pegawai kantor Kementerian Agama Kota Medan.

### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (serempak) pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu tunjangan kinerja ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada kantor Kementerian Agama Kota Medan sebagai variabel terikat.

Uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ .

Kriteria:  $H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$

$H_a$  diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Dari hasil analisis diperoleh hasil output pada tabel 4.18 di bawah ini :

Tabel 5 Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351.132	2	175.566	77.814	.000 <sup>b</sup>
	Residual	151.168	67	2.256		
	Total	502.300	69			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Tunjangan Kinerja

$F_{tabel}$  dicari pada distribusi nilai  $r_{tabel}$  statistik pada signifikansi 5% atau 0,05 dengan menggunakan rumus:

$$F_{tabel} = (k ; n-k)$$

Dimana :  $k$  = jumlah variabel independen  
 $n$  = jumlah responden

Dalam penelitian ini jumlah  $k = 2$  yakni variabel tunjangan kinerja dan lingkungan kerja, sementara jumlah  $n = 70$  orang pegawai. Selanjutnya nilai ini dimasukkan dalam rumus, maka menghasilkan angka  $(2 ; 70-2) = (2 ; 68)$ , angka ini kemudian dijadikan acuan untuk mencari dan melihat nilai  $F_{tabel}$  pada distribusi nilai  $F_{tabel}$  statistik. Maka ditemukan nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3.13.

1. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari Output ANOVA

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan dengan kata lain tunjangan kinerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

2. Berdasarkan perbandingan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 77,814. Karena nilai  $F_{hitung} 77,814 > F_{tabel} 3,13$ , maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan dengan kata lain tunjangan kinerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

Berdasarkan pembahasan kedua uji F di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada kantor Kementerian Agama Kota Medan.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Tunjangan kinerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) pegawai kantor Kementerian Agama Kota Medan sebesar 55,5% dengan  $t_{hitung}$  sebesar 4,994  $> t_{tabel}$  sebesar 1,998 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya, semakin tinggi tunjangan kinerja pegawai maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat dan sebaliknya jika tunjangan kinerja rendah maka semakin menurun pula motivasi pegawai.
2. Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) pegawai kantor Kementerian Agama Kota Medan sebesar 48,3%, dengan  $t_{hitung}$  sebesar 4,766  $> t_{tabel}$  sebesar 1,998 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya, jika lingkungan kerja yang dibutuhkan mendukung maka motivasi kerja juga akan meningkat dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung kebutuhan maka semakin menurun pula motivasi pegawai.
3. Tunjangan kinerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) pegawai kantor Kementerian Agama Kota Medan sebesar 69,9%, dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 77,814 > 3,13$ .

## Referensi

- [1] Danim Sudarwan. 2010. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, cet. Ke-1, Jakarta: Rineka Cipta
- [2] Desler. Gary. 2010. *Manajemen Human Resource Management*. 10th edition. Pearson Education, New Jersey.
- [3] Efendi, Taufiq. 2013, *Reformasi Birokrasi dan Iklim Investasi*, Konpress Jakarta
- [4] Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Universitas Diponegoro.
- [5] Gibson. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- [6] Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- [7] Hasibuan, Malayu, 2016. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- [8] Luthans, Fred. 2010. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill
- [9] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan keenam. Bandung : Refika Aditama
- [10] McShane, Steven L. Dan Von Glinow, Mary Ann, 2013, *Organizational Behavior*. 4<sup>th</sup> edition. NewYork : McGraw-Hill.
- [11] Mathis L. Robert dan John Jackson. 2015. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat
- [12] Nitisemito Alex Soemadji. 2011. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia

- [13] Prawirosentono, Suryadi. 2010. *Manajemen SDM Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gadjah Mada
- [14] Peraturan Menteri Agama No 11 Tahun 2017 (<http://simpuh.kemenag.go.id>). Diunduh pada tanggal 25 Mei 2017
- [15] Peraturan Presiden Nomor 130 Tahun 2018 (<https://peraturan.bpk.go.id>) diunduh pada tanggal 25 Mei 2017
- [16] Rahardjo, Sahid. Analisis Data (<https://www.spssindonesia.com>). Diunduh pada tanggal 6 Juli 2017
- [17] Rivai Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- [18] Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia
- [19] Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- [20] Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju.
- [21] Sejarah singkat Kementerian Agama Kota Medan, (<http://sumut.kemenag.go.id/>) Diunduh pada tanggal 15 Juli 2017
- [22] Sudarmanto. 2016. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Jakarta : Pustaka Pelajar.
- [23] Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- [24] Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana
- [25] Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2017. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
- [26] Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta