

## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

- Amirullah dan Hanafi, R. 2002. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Avital, M., and Collopy, F. 2001. **Assessing Research Performance: Implications for Selection and Motivation, Case Western Reserve University, USA .Sprouts: Working Papers on Information Systems**, 1(14). <http://sprouts.aisnet.org/1-14>.
- Ball, G., L. Trevino, dan D. Sims. 1993. **Justice and Organizational Punishment: Attitudinal Outcomes of Disciplinary Events. *Social Justice Research***, 6:39-67.
- Banni, Maslan. 2012. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN. (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda*. Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman.
- Buchari, Zainun. 2002. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Cutcher-Gershenfeld, J. 1991. **The impact on economic performance of a transformation in workplace relations. *Industrial and Labor Relations Review***, 44:241-60.
- Decenzo, D.A. dan Robbins, S.P. 2000. *Fundamentals of Human Resource Management*. John Wiley & Sons.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Supervisor)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Harlie, M. 2010. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. 11 (2) : 117-124. ***Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan***.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Organisasi dan Motivasi*. Bandung: Bumi Aksara.

- ..... 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan non Sukeler*. Surakarta: Muhammadiyah University Press & Magister Manajemen UNS.
- ..... 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Huselid, M. 1995. **The impact of human resources management practices on turnover, productivity and corporate financial performance.** *Academy of Management Journal*, 38:635-72.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex S. 1991. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Riyadi, S. 2011. **Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur.** *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 3(1): 40-45.
- Sarwanto, Joko. 2007. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama kabupaten Karanganyar*. Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, 1987. *Produktivitas dan Penerapan*. Jakarta: LSIUP.
- Steers, M. Sichard, 1980. *Efektivitas Organisasi Kaidah Tingkah Laku*. Terjemahan Dra. Magdalena Jamin. Jakarta: Ghalia.

- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tangkilisan, Uber. 2011. *Azas-azas Manajemen*. Bandung: Reflika Aditama.
- Tos, Khalida. 2012. *Hubungan Tunjangan Profesi dan Motivasi dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Muara Bungo Kabupaten Bungo*. Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka.
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Weinstein, Netta and Richard M. Ryan., 2010. **When Helping Helps: Autonomous Motivation for Prosocial Behavior and Its Influence on Well-Being for the Helper and Recipient: *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(2): 222-244.**
- Widodo, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Banyumedia Publishing.
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Yoesana, Umy. 2013. eJurnal Pemerintahan Integratif. 1 (1): 13-27. *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kertanegara*. [ejournal.pin.or.id](http://ejournal.pin.or.id).

## B. Dokumen

- Peraturan Menteri Kehutanan Republik Indonesia Nomor : P.02/Menhut-II/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Konservasi Sumber Daya Alam.
- Peraturan Menteri Kehutanan Republik Indonesia Nomor : P.05/Menhut-II/2013 tentang Pedoman Kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Kehutanan.
- Keputusan Kepala Balai Besar KSDA Sumatera Utara Nomor SK.5277/BBKSDASU-1/2010 tentang Rencana Strategis Balai Besar KSDA Sumatera Utara Tahun 2010-2014.

# LAMPIRAN

**DAFTAR PERNYATAAN (KUESIONER)**  
**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP**  
**KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BALAI BESAR**  
**KONSERVASI SUMBER DAYA ALAM SUMATERA UTARA**

Nomor Responden .....

**I. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

- a. Kuesioner ini merupakan instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan data sebagai bahan **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BALAI BESAR KONSERVASI SUMBER DAYA ALAM SUMATERA UTARA**
- b. Peneliti mengharapkan Bapak/Ibu/Sdr/i dapat mengisi dan memberikan jawaban atas kuesioner dengan sejujur-jujurnya dan seobyektif mungkin, sesuai keadaan yang sebenarnya, jawaban atas kuesioner akan dijamin kerahasiaannya dan tidak mempunyai konsekuensi apapun terhadap diri pribadi Bapak/Ibu/Sdr/i, melainkan diperlukan semata-mata untuk keperluan studi.
- c. Bapak/Ibu/Sdr/i, diminta untuk memberikan tanggapan/penilaian atas pernyataan-pernyataan, dengan cara memberikan tanda silang (x) pada salah satu kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan sebenarnya.

**II. Ada lima alternatif jawaban, yaitu :**

- |                                       |          |
|---------------------------------------|----------|
| 5 = Sangat Tinggi/Sangat Setuju       | = ST/SS  |
| 4 = Tinggi/Setuju                     | = T/S    |
| 3 = Cukup Tinggi/Ragu-ragu            | = CT/Rr  |
| 2 = Rendah/Tidak Setuju               | = R/TS   |
| 1 = Rendah Sekali/Sangat Tidak Setuju | = RS/STS |

**III. Karakteristik Responden**

- a. Umur : Tahun
- b. Jenis Kelamin : Pria / Wanita \*)
- c. Jabatan :
- d. Golongan Ruang :
- e. Pendidikan :

\*) Coret yang tidak perlu

### A. Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	Rr	TS	STS
	<b><i>a. Membuat Pekerjaan Berarti</i></b>					
1	Pegawai dalam melaksanakan tugas mempunyai semangat kerja untuk hadir setiap hari di tempat kerja sesuai dengan jam kerja					
2	Pegawai dalam melaksanakan tugas dapat melaksanakan banyak pekerjaan untuk memperoleh kemajuan dalam bekerja					
3	Pegawai dalam melaksanakan tugas pada dasarnya suka berkreasi membuat pekerjaan yang bermanfaat.					
	<b><i>b. Memberikan Ganjaran</i></b>					
4	Secara umum pegawai dalam melaksanakan tugas merasa bangga terhadap organisasi					
5	Pegawai sungguh peduli dengan pekerjaan pada organisasi					
	<b><i>c. Berbuat dan Bersikap Adil</i></b>					
6	Pegawai dalam melaksanakan tugas senang adanya penggolongan pekerjaan ke dalam tingkatan gaji dan tunjangan					
7	Pegawai dalam melaksanakan tugas senang dengan pendapatan gaji dan tunjangan setiap bulan					
8	Pegawai dalam melaksanakan tugas senang untuk melaksanakan kreativitas atau mengembangkan gagasan-gagasan dengan teman sekerja					
	<b><i>d. Umpan Balik yang Mendorong</i></b>					
9	Pengetahuan pimpinan/direktur dan kemampuan yang dimilikinya berkaitan dengan fungsi dan tugas pokok					
10	Pelayanan pegawai yang ramah berkaitan dengan rencana masa depan organisasi					
11	Besarnya gaji dan tunjangan yang pegawai terima dapat menumbuhkan semangat bekerja					

	<b><i>e. Bergaul dengan Bawahan</i></b>					
12	Pengakuan dan penghargaan dari rekan sekerja diberikan ketika organisasi berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik					
13	Ketepatan penempatan pegawai sudah sesuai prosedur yang ada					
14	Penempatan pegawai sudah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki					
15	Pegawai ditempatkan dibagian yang sesuai keahliannya					

### B. Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	Rr	T S	STS
		5	4	3	2	1
	<b><i>a. Pemberian kompensasi</i></b>					
1	Besar kecilnya pemberian kompensasi mempengaruhi tegaknya disiplin pegawai					
2	Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi organisasi					
3	Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya					
4	Bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar					
	<b><i>b. Keteladanan pimpinan</i></b>					
5	Pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan					
6	Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam organisasi					
	<b><i>c. Aturan pasti</i></b>					
7	Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama					

8	Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi					
	<b>d. Mengambil tindakan</b>					
9	Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu keberanian pimpinan mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya					
10	Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan saksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa					
	<b>e. Pengawasan pimpinan</b>					
11	Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan					
12	Sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga					
13	Tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan agar mereka tidak berbuat semaunya dalam organisasi					
14	Hubungan pegawai untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan yang bermutu					
15	Manajemen produktivitas suatu manajemen yang mempunyai kerja unggulan untuk mencapai peningkatan produktivitas					

### C. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	Rr	TS	STS
		5	4	3	2	1
	<b>a. Kualitas Kerja</b>					
1	Para pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik					
2	Para pegawai memenuhi tanggung jawab seperti yang dijelaskan dalam uraian pekerjaan					
3	Para pegawai mengerjakan pekerjaan yang diharapkan					
	<b>b. Kuantitas Kerja</b>					
4	Para pegawai memenuhi persyaratan kinerja					

	formal dalam pekerjaan					
5	Para pegawai melaksanakan tugas yang penting sekali					
	<b>c. Berdisiplin</b>					
6	Para pegawai mau membantu orang lain yang beban kerjanya berlebihan					
7	Para pegawai membantu atasannya walaupun tidak diminta					
8	Para pegawai memberikan informasi kepada rekan kerjanya yang mempunyai masalah					
	<b>d. Ketepatan Waktu</b>					
9	Para pegawai menggunakan banyak waktu untuk membicarakan masalah pribadi					
10	Para pegawai mengambil waktu istirahat melebihi yang diizinkan					
	<b>e. Tanggung Jawab</b>					
11	Pegawai memenuhi tanggung jawab seperti yang dijelaskan dalam uraian pekerjaan					
12	Pegawai memenuhi persyaratan kinerja yang baik dan dapat dipertanggung jawabkan					
13	Pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan walaupun sulit					
14	Pegawai dalam melaksanakan kegiatan kerja bertanggung jawab memberikan yang terbaik					
15	Pegawai dalam kegiatan kerjanya terus berusaha meningkatkan keahliannya					