

Motivasi Intrinsik Pegawai Pada Kantor Camat Sarolangun Kabupaten Sarolangun

Puja Firmasari¹⁾, Revia Setiani²⁾

^{1,2)}Prodi Manajemen Ritel FEB Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Sarolangun
Email : Pujafirmasari123@gmail.com

Abstract

The data collection procedure involved distributing a questionnaire that was structured with a list of questions relating to intrinsic motivation. The results of the questionnaires showed that the mean score for innovation was 145, while that for feedback was 155, risk 149, responsibility 155, friendship 149, cooperation 143, conflict 150, trust 149, contribution 145, and duty 149. The research findings show that employees in the Sarolangun sub-district office are highly motivated in terms of feedback, risk, friendship, and conflict. However, the aspects of innovation, cooperation, trust, and assigned tasks require more attention and improvement from the Sarolangun sub-district office agency in Sarolangun Regency.

Keywords: *Motivation, Intrinsic, Employee*

Abstrak

Prosedur pengumpulan data melibatkan penyebaran kuisioner yang disusun dengan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi intrinsik. Hasil dari pengisian kuisioner menunjukkan bahwa nilai rata-rata untuk inovasi adalah 145, sementara untuk feedback adalah 155, resiko 149, tanggung jawab 155, persahabatan 149, kerjasama 143, konflik 150, kepercayaan 149, kontribusi 145, dan tugas yang diemban 149. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pegawai di kantor camat Sarolangun sangat termotivasi dalam hal feedback, resiko, persahabatan, dan konflik. Namun, aspek inovasi, kerjasama, kepercayaan, dan tugas yang diemban memerlukan perhatian lebih dan perbaikan dari instansi kantor camat Sarolangun di Kabupaten Sarolangun.

Kata Kunci : *Motivasi ,Intrinsik, Pegawai*

LATAR BELAKANG

Peran dan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian integral dari struktur administratif negara, yang bertugas sebagai pelayan masyarakat, memerlukan penyelenggaraan pelayanan yang adil, didasari oleh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Pembinaan pegawai di instansi pemerintahan, terutama di kantor camat, menjadi krusial dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga mereka memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, dan wibawa, yang sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat

Sumber daya manusia adalah aset yang unik, rentan, dan sulit diprediksi bagi instansi/organisasi. Suatu organisasi selalu berinteraksi dengan manusia sebagai sumber daya dinamis yang memiliki kemampuan untuk berkembang. Perkembangan ini dapat memengaruhi stabilitas dan kelangsungan organisasi tersebut.

Kantor Camat Sarolangun di Kabupaten Sarolangun memiliki peran strategis dalam melaksanakan tugasnya sebagai entitas pemerintahan. Selain memberikan pelayanan

kepada Bupati dan Wakil Bupati sebagai pemimpin tertinggi pemerintahan di Kabupaten Sarolangun, kantor tersebut juga bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat di Kecamatan Sarolangun. Dalam menghadapi berbagai perubahan regulasi dan dinamika masyarakat yang terus berkembang, kebutuhan akan pelayanan pemerintah yang berkualitas dan bermutu tinggi semakin meningkat. Oleh karena itu, setiap pegawai di Kantor Camat Sarolangun dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang baik, yang tercermin dalam peningkatan kinerja sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Pimpinan unit kerja atau instansi memiliki tanggung jawab untuk terus memotivasi pegawai guna meningkatkan kinerjanya. Keseimbangan antara produktivitas kerja dan kesejahteraan yang diperoleh memengaruhi seberapa besar motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Studi tentang motivasi merupakan upaya untuk memahami perilaku manusia yang kompleks dalam konteks kerja pegawai.

Meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan yang kompleks karena dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keterampilan, lingkungan kerja, motivasi dari pimpinan, dan disiplin kerja. Motivasi, terutama yang bersifat ekstrinsik, memainkan peran penting dalam memenuhi kebutuhan prestasi individu.

Selain motivasi kerja, kedisiplinan juga merupakan aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pentingnya kedisiplinan bagi pegawai tercermin dalam upaya terus-menerus dari Pemerintah, melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan mereka, sebagai bagian dari upaya peningkatan prestasi kerja. Meskipun masih ada persepsi masyarakat tentang rendahnya tingkat disiplin di kalangan pegawai, hal ini menunjukkan perlunya upaya untuk meningkatkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 05 tahun 2008, Camat memiliki tugas melaksanakan kewenangan pemerintah yang diberikan oleh Bupati, termasuk dalam mengelola sebagian urusan Otonomi Daerah seperti Bidang Pemerintah, Pembangunan, dan Pembinaan Kemasyarakatan. Dalam melaksanakan tugasnya, Camat memiliki beberapa fungsi, antara lain mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, menjaga ketentraman dan ketertiban umum, serta mengawasi penerapan hukum dan peraturan.

Namun, dalam praktiknya, Kantor Camat Sarolangun di Kabupaten Sarolangun menghadapi beberapa masalah terkait kinerja pegawai. Salah satu masalah yang mencolok adalah kurangnya kedisiplinan, yang tercermin dalam beberapa perilaku seperti absensi tidak teratur, seringkali mengulur waktu istirahat, dan seringkali keterlambatan. Hal ini mengganggu pencapaian kinerja yang diharapkan oleh instansi, dan memerlukan upaya untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai.

Untuk mengatasi masalah tersebut, Kantor Camat Sarolangun perlu mengambil langkah-langkah konkret, seperti memberikan penekanan pada kedisiplinan pegawai melalui berbagai program pengembangan, serta memberikan motivasi kerja yang memadai untuk memastikan bahwa pegawai memberikan kinerja terbaik mereka sesuai dengan harapan instansi.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Schuler. et.al., 2011).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan

kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi serta kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Hasibuan, 2012).

Ditinjau dari sumbernya, motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu motivasi atau dorongan yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri. Contohnya: *self actualization need* (keinginan untuk mengaktualisasikan diri). Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah ada stimulus atau rangsangan, suruhan atau bahkan paksaan dari orang lain, sehingga dalam kondisi demikian seseorang mau melakukan sebuah tindakan/pekerjaan, contohnya: *reward* dan *punishment*.

Motivasi yang berhasil tergantung pada prinsip-prinsip yang diterapkan oleh seorang pimpinan terhadap bawahannya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang akan dikehendakinya.

Prinsip-prinsip yang dapat menunjang dalam proses memotivasi antara pimpinan terhadap bawahannya yang dikutip dari pendapat Mangkunegara (2011:100) sebagai berikut:

- a. Prinsip partisipasi
- b. Prinsip komunikasi
- c. Prinsip mengakui andil bawahan
- d. Prinsip peendelegasian wewenang
- e. Prinsip memberi perhatian

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2014).

Pegawai menurut Soedaryono dalam bukunya (Tata Laksana Kantor, 2000:6) pengertian pegawai adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta.

Menurut Robbins pengertian pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja bagi baik sebagai pegawai tetap atau tidak berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Melalui penelitian *deskriptif* maka dapat diperoleh deskripsi dari rumusan masalah pertama, kedua dan ketiga mengenai motivasi intrinsik, disiplin kerja kinerja pegawai Kantor Camat Sarolangun.

Spesifikasi Penelitian

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Data primer yang dimaksud ialah pernyataan melalui kuisisioner

2. Data Sekunder

Data sekunder antara lain mencakup dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya (Amiruddin, 2012).

Populasi

Populasi yang menjadi analisa dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Sarolangun. Berdasarkan tujuan, yaitu ingin menguji pengaruh motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sarolangun, maka sifat penelitian ini dikategorikan penelitian penjelasan atau *eksplanatory*, dimana penelitian ini menjelaskan hubungan dan pengaruh melalui uji hipotesis.

Dalam penelitian ini, semua populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang, maka teknik penentuan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sampling jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan

Mencari dan memperoleh data dari perudahaan dan para karyawan sebagai responden yang penulis telit. Metode yang digunakan adalah:

2. Observasi

Melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung diperusahaan.

3. Kuisisioner

Mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternative jawaban yang akan diberikan kepada responden.

4. Penelitian kepustakaan

Memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada kaitannya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan objek penelitian.

Metode Analisis Data

Instrument penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok fenomena social.

1. Alat Analisis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui penelitian lapangan seperti : observasi, wawancara, kuisisioner dan studi pustaka. Adapun langkah-langkah perhitunganya adalah sebagai berikut :

a. Skor 5 = sangat Setuju (SS)

b. Skor 4 = Setuju (S)

c. Skor 3 = Kurang Setuju (KS)

d. Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

e. Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Dari 5 kinerja jawaban kuisisioner dapat dijelaskan bahwa skor 5: Sangat Setuju (SS)

Skor 4: setuju (S)

Skor 2: Tidak Setuju (TS)

Skor 1: Sangat Tidak Setuju (STS)

Untuk menganalisis hasil pembahasan, maka penelitian ini menggunakan uji proporsi atau persentase dengan rumus sebagai berikut :

Penentuan rentang skala

$$RS = \frac{n (m - 1)}{m}$$

Dimana : RS = Rentang Skala
 N = Jumlah Sampel
 M = Jumlah Alternatif jawaban item

$$RS = \frac{35 (5 - 1)}{5} \quad RS = 28$$

Penentuan rentang skala

Rentang Skor terendah = n x skor terendah

$$= 35 \times 1$$

$$= 35$$

Rentang skor tertinggi = n x skor tertinggi

$$= 35 \times 5$$

$$= 175$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5 maka kategori pengklasifikasikan untuk variabel motivasi intrinsik dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini :

Tabel 1

Rentang pengklasifikasian variabel Motivasi intrinsik

Variabel	Rentang penelitian	Klasifikasi
Motivasi Intrinsik	35 – 63	Sangat Tidak Baik
	63 – 91	Tidak Baik
	91 – 119	Sedang
	119 – 147	Baik
	147 - 175	Sangat Baik

Rancangan Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberI seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Faktor- Faktor Motivasi Intrinsik Pegawai Pada Kantor Camat Sarolangun Kabupaten Sarolangun

Berdasarkan hasil analisis motivasi intrinsik pada Kantor Camat Sarolangun Kabupaten Sarolangun, maka dapat diartikan bahwa secara umum motivasi pegawai Kantor Camat Kecamatan Sarolangun Kabupaten Sarolangun mempunyai criteria motivasi yang pegawai yang termotivasi. Motivasi intrinsik adalah motivasi atau dorongan yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain, melainkan atas dasar kemauan diri sendiri. Maka motivasi pegawai harus selalu ditingkatkan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, sehingga pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaanya. Dengan adanya inovatif, resiko, tanggungjawab, persahabatan, bekerjasama, konflik, kepercayaan, kontibusi dan tugas yang diembankan (Motivasi Intrinsik) bagi pegawai

tersebut dikatakan berjalan secara efektif dan efisien.

Banyaknya pegawai yang memilih faktor motivasi Intrinsik dibandingkan Ektrinsik sehingga dapat digambarkan oleh penulis betapa besar keinginan pegawai untuk bisa meraih Motivasi Intrinsik berupa inovatif, feedback, resiko, tanggungjawab, persahabatan, bekerjasama, konflik, kepercayaan, kontribusi, tugas yang diembankan kepada pegawai dalam menjalankan tugas dalam sebuah instansi. Beranjak dari itu pula bahwa motivasi intrinsik dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

Peningkatan motivasi dilakukan antara lain dengan meningkatkan motivasi Intrinsik pegawai dan motivasi Intrinsiknya. Bentuk usaha yang bisa dilakukan untuk meningkatkan Intrinsik pegawai bisa dilakukan dengan melakukan inovatif terhadap suatu pekerjaan, feedback atas tugas yang dilakukan dengan baik, mampu menghadapi suatu resiko pekerjaan, rasa tanggungjawab terhadap tugas dan wewenangnya, rasa solidaritas suatu persahabatan sesama pegawai, mampu bekerjasama, memecahkan suatu konflik, kepercayaan, kontribusi terhadap kegiatan dimanapun ia berada dan mampu menyelesaikan tugas yang diembankan kepadanya.

Karakteristik Responden

Berdasarkan metode penelitian, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 35 pegawai. Untuk menggambarkan profil 35 orang responden sebagai berikut :

Jenis Kelamin

Tabel 2
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Pegawai	Jenis kelamin		Kantor
		Laki-laki	Perempuan	
1	P N S / CPNS	9	3	12
2	Non PNS	9	14	23
Jumlah		18	17	35

Sumber : Kantor Camat Sarolangun, 2023

Bedasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa jumlah pada pegawai dikantor Camat Sarolangun Kabupaten Sarolangun berdasarkan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada perempuan, karna laki-laki secara fisik jauh lebih kuat dibandingkan perempuan untuk kerja dilapangan. Dengan contoh sederhana, seperti pembuatan e-KTP, ikut melakukan pengawasan dalam pemilihan Kepala Desa Dan melakukan pengecekan terhadap proyek dipedesaan (SAMISAKE) dan lain-lain.

Pendidikan

Tabel 3
Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1	SMA	19
2	D III	2
3	D IV	3
4	SI	11
5	S2	-
6	S3	-
Jumlah		35

Sumber : Kantor Camat Sarolangun, 2023

Bedasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa jumlah pada pegawai dikantor Camat Sarolangun Kabupaten Sarolangun berdasarkan pendidikan yang paling banyak adalah berpendidikan SMA yaitu sebanyak 19 orang sedangkan yang paling sedikit berpendidikan Diploma 3.

Gambaran Motivasi Intrinsik Pegawai

Tabel 4
Tanggapan responden terhadap Motivasi Pegawai Motivasi Intrinsik

No	Pernyataan Inovatif	Keterangan						Nilai Keterangan
		STS	TS	KS	S	SS	%	
1	Pegawai harus melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif dalam pekerjaan	0	2	0	24	9	35	145 (Termotivasi)
		0	5,8	0	68,3	25,9	100	
		0	4	0	96	45	145	
2	Pernyataan Feedback: Pegawai harus mengetahui hasil-hasil dari pekerjaannya	0	0	0	20	15	35	155 (Sangat Termotivasi)
		0	0	0	57,14	42,86	100	
		0	0	0	80	75	155	
3	Pernyataan Resiko : Pegawai mengetahui resiko dalam pekerjaannya	0	2	0	20	13	35	149 (Sanagat Termotivasi)
		0	5,8	0	57,14	37,14	100	
		0	4	0	80	65	149	
4	Pernyataan Tanggung Jawab: Pegawai harus berani bertanggung jawab atas perbuatannya	0	0	0	20	15	35	155 (Sangat Termotivasi))
		0	0	0	57,14	42,86	100	
		0	0	0	80	76	155	
5	Pernyataan Persahabatan: Pegawai harus memiliki rasa solidaritas persahabatan sesama pegawai	1	1	0	19	14	35	149 (Sangat Termotivasi)
		2,85	2,85	0	54,71	40	100	
		1	2	0	76	70	149	
6	Pernyataan Bekerjasama: Pegawai telah memilih bekerjasama daripada berkompetisi	1	0	6	21	8	35	143 (Termotivasi)
		2,85	0	17,14	60	22,14	100	
		1	0	18	84	40	143	
	Pernyataan Konflik:	0	0	0	25	10	35	

7	Pegawai harus selalu berusaha menghindari konflik	0	0	0	71,57	28,57	100	150 (Sangat Termotivasi)
		0	0	0	100	50	155	
8	Pernyataan Kepercayaan: Pegawai harus menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pimpinan	0	2	1	24	8	35	149 (Termotivasi)
		0	5,8	2,85	68,3	22,14	100	
		0	4	3	96	40	143	
9	Pernyataan Kontibusi: Pegawai harus memiliki sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari sebuah organisasi dimanapun dia berada	1	1	0	23	10	35	145 (Termotivasi)
		2,85	2,85	0	65,72	28,58	100	
		1	2	0	92	50	145	
10	Pernyataan Tugas yang diembankan: Pegawai memiliki rasa senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya	2	0	1	20	12	35	149 (Termotivasi)
		5,8	0	2,85	57,85	34,71	100	
		2	0	3	80	60	145	
JUMLAH TOTAL							1484	

Berdasarkan tabel 4 mengenai gambaran motivasi pegawai pada Kantor Camat Sarolangun Kabupaten Sarolangun, dari Motivasi Intrinsik dengan jumlah responden 35 orang, bahwa kesimpulan dari tabel diatas ialah rata-rata pegawai di Kantor Camat termotivasi dan sangat termotivasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan jabatannya hal ini terdapat pada jumlah total dari motivasi Intrinsik. dari tabel diatas mengenai Motivasi Intrinsik Pegawai Pada Kantor Camat Sarolangun Kabupaten Sarolangun dengan jumlah 35 orang, bahwa motivasi intrinsik dengan jumlah total 1479. Selain itu juga dapat dilihat bahwa motivasi intrinsik ini banyak pegawai menjawab lebih setuju bahkan sangat setuju.

Pentingnya motivasi intrinsik baik dari instansi lain maupun masyarakat.. karna motivasi pada dasarnya adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang spesifik sesuai dengan individu untuk mencapai hal yang dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain (McClland dalam Veithzal Rivai, 2011). Tingginya jumlah motivasi intrinsik (1479) pada Kantor Camat Sarolangun Kabupaten Sarolangun mengartikan berbagai kebutuhan, keinginan dan harapan dalam pribadi seseorang pegawai yang belum terpenuhi ataupun didapatnya.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis motivasi intrinsik pegawai pada kantor camat Sarolangun pernyataan feedback, resiko, persahabatan, konflik sangat

termotivasi. hasil analisis inovatif, bekerjasama, kepercayaan, dan tugas yang diembankan perlu ditingkatkan dan harus mendapat perhatian dari instansi kantor camat singkut kabupaten sarolangun.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin. 2012. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali pers, Jakarta
- Bodgan, Robert C, Biklen, Knoop; Sari. 1982. *Qualitative Research For Education; An Introduction to Theory and Methods; Allyn and Bacon; Boston London; 1982*
- Camat Sarolangun, 2014. *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)*, Kantor Camat Sarolangun
- Hasibuan, Melayu 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hunsberger Croft, et all, (1980) *Statistical inference for management and economic*, Iowa State University.
- http : contoh dan fungsi.blogspot.com/2012/10/pngertian pegawai.htm?m=1
http://id.wikipedia.org/wiki/penelitian_kualitatif
- Keith Davis 1985," *Dicipline is Management Action to Enforce OrganizationStandars*. LAKIP Kantor Camat Sarolangun;2014
- Mangkunegara,, A.A. Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Karim, *Analisis motivasi pegawai Kantor camat Cerminan Gedang kabupaten Sarolangun*,2014
- Nur Ida Iriani, *Motivasi Intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan kabupaten sambas*,2008
- Peraturan Daerah Nomor 05 Tahun 2008, *Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah*.
- Prof.Dr.Sugiyono,2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta,Bandung
- Rivai, Veithzal 2005, " *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dan Instansi* " Jakarta :Pt Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung, 2010.
Website; Wikipedia Bahasa Indonesia; <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>