

**PENGARUH ASPEK TINGKAH LAKU DAN HASIL KERJA
TERHADAP MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA
PENSYARAH UNIVERSITI SUMATERA UTARA**

HARMEIN NASUTION

**DOKTOR FALSAFAH
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
2010**

**PENGARUH ASPEK TINGKAH LAKU DAN HASIL KERJA
TERHADAP MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA PENSYARAH
UNIVERSITI SUMATERA UTARA**

HARMEIN NASUTION

Tesis Dikemukakan Kepada Kolej Sastra dan Sains,
Universiti Utara Malaysia Sebagai Memenuhi Syarat
Pengijazahan Doktor Falsafah

PENGAKUAN

“ Saya akui bahawa karya ini adalah hasil kerja saya
kecuali nukilan dan ringkasan yang tiap-tiap satunya
telah saya jelaskan sumber-sumbernya

Harmein Nasution
(Matrik : 90724)

KEBENARAN MENGGUNA (PERMISSION TO USE)

Dalam usaha membentangkan tesis ini dan bagi memenuhi syarat sepenuhnya untuk mendapatkan ijazah lanjutan Universiti Utara Malaysia, Saya bersetuju bahawa Perustakaan Universiti boleh secara bebas membenarkan sesiapa saja untuk memeriksa . Saya juga bersetuju bahawa penyalia saya atau, jika ketiadaan mereka, Dekan Sekolah Siswazah, diberikan kebenaran untuk membuat salinan tesis dalam sebarang bentuk, sama ada secara keseluruhannya atau sebahagiannya, bagi tujuan kesarjanaan. Dimaklumkan juga bahawa sebarang penyalinan atau penerbitan atau kegunaan tesis ini sama ada secara sepenuhnya atau sebahagian daripadanya bagi tujuan keuntungan kewangan, tidak dibenarkan kecuali setelah mendapat kebenaran bertulis. Selain itu dimaklumkan bahawa pengiktirafan harus diberi kepada saya dan Universiti Utara Malaysia atas kegunaan Kesarjanaan terhadap sebarang petikan daripada tesis Saya ini.

Sebarang permohonan untuk menyalin atau mengguna mana-mana bahan dalam tesis ini, sama ada secara sepenuhnya atau sebahagiannya, hendaklah dialamatkan kepada:

Dekan Sekolah Siswazah
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM Sintok,
Kedah Darul Aman.

PERMISSION TO USE

In presenting this thesis in full fulfillment of the requirements for a post graduate degree from universiti utara Malaysia, I agree that the university Library may take it freely available for inspection. I further agree that permission for copying of this thesis in any manner, in whole or in part, for scholarly purposes may be granted by my supervisors or, in their absence, by the dean of the graduate school. It is understood that any copying or publication or use of thesis or part thereof for financial gain shall not be allowed without my written permission. It is also understood that due recognition shall be given to me and to univerciti Utara Malaysia for any scholarly use which may be made of any material from my thesis.

Request for permission to copy or to make other use of material in this thesis, in whole or in part, should be addressed as above

Dekan Sekolah Siswazah
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM Sintok,
Kedah Darul Aman.

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti hubungan penilaian aspek tingkah laku dan hasil kerja dengan prestasi kerja pensyarah. Di samping itu, kajian ini juga untuk menjelaskan persamaan motivasi kerja sebagai pembolehubah pengantara (*intervening*) kepada hubungan antara aspek tingkah laku dan aspek hasil kerja dengan aspek pencapaian prestasi. Sampel kajian ini berjumlah 312 orang pensyarah yang dipilih daripada 13 fakulti di Universiti Sumatera Utara. Ujian soal selidik dilakukan melalui ujian kesahan kandungan, kriteria, konstruk, dan kebolehpercayaan dengan metod analisis faktor. Seterusnya, data dianalisis dengan menggunakan Statistik Model Persamaan Berstruktur (SEM). Teknik ini dipilih kerana sesuai dengan kajian yang dijalankan yang melibatkan hubung kait antara pembolehubah indikator dan pembolehubah latent sekaligus. Hasil kajian ini menunjukkan bahawa ada hubungan yang signifikan antara aspek tingkah laku dan aspek hasil kerja dengan prestasi kerja. Walaupun aspek tingkah laku lebih besar hubungkaitnya daripada aspek hasil kerja, tetapi kedua-dua aspek tersebut harus dijalankan secara bersamaan di dalam menilai prestasi pensyarah. Pada aspek tingkah laku, pemboleh ubah kebiasaan boleh dikatakan sebagai fungsi daripada pengetahuan, kecekapan dan sikap pensyarah, manakala pada aspek hasil kerja pensyarah pula lebih mengambillberat kepada kualiti kerja daripada kuantiti kerja. Hasil analisis data juga menunjukkan bahawa motivasi kerja berperanan sebagai pembolehubah pengantara (*intervening*) atau media proses yang menghubungkan antara aspek tingkah laku dengan aspek hasil kerja terhadap pencapaian prestasi kerja. Kajian ini menghasilkan satu kerangka model yang memperlihatkan sumbangan faktor-faktor penilaian prestasi pensyarah terhadap pencapaian mahupun kejayaan kualiti universiti. Secara umum kesimpulannya boleh dikatakan bahawa dengan menghubungkan aspek tingkah laku dengan aspek hasil kerja dalam menilai prestasi pensyarah akan mempertingkatkan produktiviti pensyarah.

ABSTRACT

This study investigates the relationship of working outcome and behavior aspects towards achievement of academic staff. It also clarifies the equilibrium of motivation as an intervening factor towards behavior, outcome, and achievement factors. The samples taken are 312 academic staff of Universitas Sumatera Utara derived from 13 faculties. Questionnaire items were constructed through validity test, criterion, construction, and reliability by using factor analysis method. Such data are then analysed by using Structured Equation Model (SEM). This method is being used since it correlates with interrelationship between variable indicators and latent indicators simultaneously. The finding shows a significant relationship between behaviour and outcome aspects and work achievement. Although behaviour aspect contributes more than outcome aspect, both aspects are simultaneously considered in evaluating achievement of academic staff. In behaviour aspect, habit indicator is considered to function as knowledge, skill and attitude of academic staff, while outcome aspect concerns more to work quality than that of quantity. The analysis explores that motivation to work plays as intervening indicator or a process medium which correlates behaviour aspect and outcome aspect toward achievement. This study concludes in a model framework which contributes to the relationship of achievement where performance appraisal factors contribute to the staff' achievement and university quality enrichment. Generally noted that behaviour aspect and outcome aspect relationship in performance appraisal increases the productivity of academic staff.

PENGHARGAAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan rahmat Allah s.w.t. serta syafaat daripada Nabi Muhammad s.a.w. Saya dapat menyelesaikan disertasi ini. Semoga disertasi ini dapat bermanfaat bagi masyarakat, universiti, pensyarah dan pelajar, Amin.

Pertama sekali, penghargaan paling tinggi kepada Penyelia Utama Saya iaitu Profesor Madya Dr. Najib Ahmad Marzuki sebagai penyelia yang dengan sabar memberikan saranan, pandangan dan tunjuk ajar yang sangat berharga. Beliau juga yang memberi komen bab demi bab disertasi ini. Banyak yang saya belajar dari beliau. Ucapan terimakasih saya haturkan pada beliau, semoga Allah memberkati ilmunya dan membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada Saya.

Ucapan terima kasih dan penghargaan, Saya tujukan kepada Dr. Faridahwati Moh. Shamsuddin, yang memberikan komen, arahan dan motivasi .

Setinggi-tinggi terimakasih penulis ucapkan kepada Naib Cansel dan Timbalan yang telah memberikan kesempatan bagi saya untuk mengikuti program Ph.D, jabatan siswazah Psikologi dan Kaunselling, College of Arts and Sciens , Universiti Utara Malaysia.

Terima kasih kepada Rektor Universiti Sumatera Utara dan Timbalan yang telah memberikan sokongan kepada Saya. Terima kasih juga kepada Dekan Fakultas Teknik serta Pengerusi Departemen Teknik Industri yang telah memberikan sokongan, dan pemberian izin tugas belajar sehingga Saya boleh menyelesaikan disertasi ini. Tak lupa terima kasih kepada rakan-rakan sejawat di Pusat Jasa Ketenagakerjaan, Lembaga Penelitian, dan seluruh pensyarah Fakultas Teknik, Universiti Sumatera Utara, daripada kesempatan ini namanya tidak dapat Saya sebutkan satu persatu. Namun demikian, semua bentuk sokongan yang berharga tetap Saya kenang.

Akhir kata penghargaan paling berarti ditujukan kepada Istri dan kedua Anak-anak, yang mengerti akan kepayahan dan tetap memberikan waktu kepada Saya untuk menyelesaikan disertasi ini. Semoga kalian akan lebih gigih dari Ayah.

Kepada semua pihak yang tidak disebutkan nama, juga terimakasih diucapkan. Moga Allah akan membalas jasa kalian, Amin.

Wassalam, Harmein Nasution.

KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	TAJUK	i
	PENGAKUAN	ii
	KEBENARAN MENGGUNA	iii
	PERMISSION TO USE.....	iv
	ABSTRAK.....	v
	ABSTRACT	vi
	PENGHARGAAN	vii
	KANDUNGAN.....	viii
	SENARAI JADUAL	xiv
	SENARAI RAJAH.....	xviii
BAB I	PENDAHULUAN	
	1.1. Pengenalan	1
	1.2. Latar Belakang Masalah	1
	1.3. Pernyataan Masalah.....	8
	1.4. Persoalan Kajian	15
	1.5. Objektif Kajian.....	16
	1.6. Kepentingan Kajian.....	17
	1.6.1. Aspek Pengembangan Model.....	17
	1.6.2. Aspek Praktikal.....	17
	1.7. Batasan Kajian	18
	1.7.1. Lokasi Kajian	18
	1.7.2. Subjek Kajian	19
	1.7.3. Skop Kajian	19
	1.8. Definisi Operasional	19
	1.8.1. Aspek Tingkah Laku.....	19
	1.8.1.1. Pengetahuan	20
	1.8.1.2 Kecekapan	20
	1.8.1.3 Sikap	20
	1.8.1.4 Kebiasaan	21

1.8.2. Aspek Hasil Kerja.....	21
1.8.2.1. Kuantiti Kerja.....	21
1.8.2.2. Kualiti Kerja.....	22
1.8.2.3. Ketepatan Masa.....	22
1.8.3. Motivasi Kerja.....	22
1.8.3.1. Dorongan Berprestasi.....	23
1.8.3.2. Komitmen	23
1.8.3.3. Inisiatif	23
1.8.3.4. Optimisme	24
1.8.4. Prestasi Kerja	24
1.8.4.1. Pengajaran	24
1.8.4.2. Penyelidikan.....	25
1.8.4.3. Perkhidmatan.....	25
1.9. Organisasi Penelitian	26

BAB II ULASAN KARYA

2.1. Pengenalan	28
2.2. Penilaian Prestasi.....	29
2.2.1. Aspek-aspek yang Diukur dalam Penilaian Prestasi.....	33
2.2.2. Aspek Tingkah Laku.....	35
2.2.3. Aspek Hasil Kerja.....	40
2.3. Motivasi Kerja.....	43
2.4. Prestasi Kerja.....	50
2.5. Hubungan antara Penilaian Prestasi dengan Motivasi Kerja.....	52
2.5.1. Hubungan antara Aspek Tingkah Laku dengan Motivasi Kerja.....	53
2.5.2. Hubungan antara Aspek Hasil Kerja dengan Motivasi Kerja...	55
2.6. Hubungan antara Penilaian Prestasi dengan Prestasi Kerja	56
2.6.1. Hubungan antara Aspek Tingkah Laku dengan Prestasi Kerja..	56
2.6.1.1. Hubungan antara Pengetahuan dengan Prestasi Kerja	59
2.6.1.2. Hubungan antara Kecekapan dengan Prestasi Kerja..	60
2.6.1.3. Hubungan antara Sikap dengan Prestasi Kerja.....	61
2.6.1.4. Hubungan antara Kebiasaan dengan Prestasi	62

2.6.2.	Hubungan antara Aspek Hasil Kerja dengan Prestasi Kerja.....	63
2.6.2.1.	Hubungan antara Kuantiti Kerja dengan Prestasi Kerja	65
2.6.2.2.	Hubungan antara Kualiti dengan Prestasi Kerja.....	66
2.6.2.3.	Hubungan antara Ketepatan Masa dengan Prestasi Kerja.....	68
2.7.	Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja.....	69
2.7.1.	Hubungan Dorongan Berprestasi dengan Prestasi Kerja.....	71
2.7.2.	Hubungan Komitmen dengan Prestasi Kerja.....	72
2.7.3.	Hubungan Optimisme dengan Prestasi Kerja.....	74
2.7.4.	Hubungan Inisiatif dengan Prestasi Kerja.....	74
2.8.	Kesimpulan	75

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS KAJIAN

3.1.	Kerangka Konseptual Kajian	79
3.2.	Konstruk dalam Kajian	80
3.2.1.	Konstruk Penilaian Prestasi	80
3.2.2.	Konstruk Motivasi Kerja.....	82
3.2.3.	Konstruk Prestasi Kerja	83
3.2.4.	Hubungan antara Konstruk/Pembolehubah <i>Latent</i>	84
3.3.	Hipotesis Kajian	85

BAB IV METOD KAJIAN

4.1.	Rekabentuk Kajian	88
4.2.	Populasi dan Sampel.....	88
4.3.	Instrumen Kajian	91
4.3.1.	Tafsiran Markah Item Soalan	92
4.3.2.	Latar Belakang Responden	93
4.4.	Kaedah Pengumpulan Data.....	94
4.4.1.	Data Primer.....	94
4.4.2.	Data Sekunder.....	94
4.5.	Kaedah Pengolahan dan Analisis Data.....	95
4.5.1.	Kesahan dan Keboleh Percayaan Alat Ukur	95
4.5.2.	Model Analisis Data.....	97

4.5.2.1. Pengembangan Model Hipotesis.....	98
4.5.2.2. Pengembangan Carta Laluan.....	98
4.5.2.3. Pemilihan matrix Keluaran dan Teknik Peramalan ke atas Model yang dibangun.....	103
4.5.2.4. Menilai Masalah Mengenal Pasti.....	103
4.5.2.5. Penilaian Kesepadan Model.....	104
4.5.2.6. Tafsiran dan Pengubahsuaian Model.....	105
4.5.3. Pengujian Hipotesis.....	106
4.6. Keputusan Kesahan Soal Selidik	107
4.6.1. Kesahan Kandungan.....	107
4.6.2. Kesahan Kriteria.....	108
4.6.3. Kesahan Konstruk.....	109
4.6.4. Keboleh Percayaan.....	125

BAB V KEPUTUSAN KAJIAN

5.1. Demografi Responden.....	127
5.1.1. Taburan Responden Mengikut Jantina.....	127
5.1.2. Taburan Responden Mengikut Kumpulan Umur.....	128
5.1.3. Taburan Responden Mengikut Gred Pendidikan.....	128
5.1.4. Taburan Responden Mengikut Fakulti Asal.....	129
5.1.5. Taburan Responden Mengikut Gred Jabatan.....	130
5.1.6. Taburan Responden Mengikut Gred Pangkat.....	131
5.2. Deskripsi Pembolehubah.....	132
5.2.1. Deskripsi Aspek Tingkah Laku.....	132
5.2.2. Deskripsi Aspek Hasil Kerja.....	136
5.2.3. Deskripsi Motivasi Kerja.....	139
5.2.4. Deskripsi Prestasi Kerja.....	142
5.3. Hasil Pengukuran Hubungan Setiap Faktor (Ujian Hipótesis)	145
5.3.1. Pengaruh Aspek Tingkah Laku Terhadap Motivasi Kerja.....	146
5.3.2. Pengaruh Aspek Hasil Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	150
5.3.3. Pengaruh Aspek Tingkah Laku Terhadap Prestasi Kerja.....	154

5.3.4. Pengaruh Aspek Hasil Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	158
5.3.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	162
5.4. Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Hubungan Diantara Aspek Tingkah Laku dan Prestasi Kerja.....	166
5.5. Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Hubungan Diantara Aspek Hasil Kerja dan Prestasi Kerja.....	170
5.6. Pengaruh Aspek Tingkah Laku dan Hasil Kerja Serta Hubungannya Dengan Motivasi dan Prestasi Kerja.....	174

BAB VI PERBINCANGAN

6.1. Pengenalan	179
6.2. Pengaruh Aspek Tingkah Laku Terhadap Motivasi Kerja	179
6.2.1. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Motivasi Kerja.....	180
6.2.2. Pengaruh Kecekapan Terhadap Motivasi Kerja.....	181
6.2.3. Pengaruh Sikap Terhadap Motivasi Kerja.....	183
6.2.4. Pengaruh Kebiasaan Terhadap Motivasi Kerja.....	184
6.3. Pengaruh Aspek Hasil Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	185
6.3.1. Pengaruh Kuantiti Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	186
6.3.2. Pengaruh Kualiti Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	187
6.3.3. Pengaruh Ketepatan Masa Terhadap Motivasi Kerja.....	188
6.4. Pengaruh Aspek Tingkah Laku Terhadap Prestasi Kerja.....	189
6.4.1. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Prestasi Kerja.....	191
6.4.2. Pengaruh Kecekapan Terhadap Prestasi Kerja.....	192
6.4.3. Pengaruh Sikap Terhadap Prestasi Kerja.....	193
6.4.4. Pengaruh Kebiasaan Terhadap Prestasi Kerja.....	194
6.5. Pengaruh Aspek Hasil Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	195
6.5.1. Pengaruh Kuantiti Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	197
6.5.2. Pengaruh Kualiti Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	198
6.5.3. Pengaruh Ketepatan Masa Terhadap Prestasi Kerja.....	199
6.6. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	200
6.6.1. Pengaruh Dorongan Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja.....	201
6.6.2. Pengaruh Komitmen Terhadap Prestasi Kerja.....	202
6.6.3. Pengaruh Inisiatif Terhadap Prestasi Kerja.....	204

6.6.4. Pengaruh Optimisme Terhadap Prestasi Kerja.....	205
6.7. Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Hubungan Diantara Aspek Tingkah Laku dan Prestasi Kerja.....	206
6.8. Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Hubungan Diantara Aspek Hasil Kerja dan Prestasi Kerja.....	208
6.9. Aspek Tingkah Laku dan Hasil Kerja Serta Hubungannya Dengan Motivasi Kerja dan Prestasi Pensyarah.....	211
6.10. Implikasi.....	213
6.10.1. Implikasi Teoritikal.....	213
6.10.2. Praktikal.....	217
6.10.3. Akademik.....	223
6.10.4. Cadangan Lanjutan	225
6.10.5. Cadangan Kajian Lanjutan.....	228
6.11. Kesimpulan.....	229
RUJUKAN.....	232
LAMPIRAN	

SENARAI JADUAL

NO. TAJUK	MUKA SURAT
2.1. Peringkat Keperluan Maslow.....	46
4.1. Penentuan Jumlah Sampel Krecjie.....	89
4.2. Populasi dan Sampel Kajian.....	90
4.3. Nilai Setiap Item Soalan.....	92
4.4. Ukuran Kesepadan Model.....	105
4.5. Pembolehubah Indikator yang Mempunyai Nilai Korelasi Tertinggi Untuk Masing-Masing Pembolehubah Penyelidikan.....	111
4.6. Nilai KMO dan <i>Bartlett Test of Shepericity</i> Masing-masing Peubah Penelitian.....	113
4.7. Nilai MSA (Measure of Sampling Adequacy) untuk Pemboleh Ubah Pengetahuan.....	114
4.8. Nilai <i>Communalities</i> Masing-masing Pembolehubah Pengetahuan.....	115
4.9. Nilai Komponen Matiks Masing-masing Pemboleh Ubah Kajian.....	117
4.10. Pemboleh Ubah Indikator yang Mempunyai Nilai Korelasi Tertinggi untuk Masing-masing Pemboleh Ubah Kajian.....	119
4.11. Nilai KMO dan <i>Bartlett Test of Shepericity</i> Masing-masing Pembolehubah Laten.....	120
4.12. Nilai <i>Communalities</i> Untuk Pemboleh Ubah Laten Aspek Tingkah Laku.....	121
4.13. Nilai <i>Component Matrix</i> Masing-masing Pemboleh Ubah Laten.....	124
4.14. Nilai <i>Loading Factor</i> Masing-Masing Pemboleh Ubah Laten.....	125
5.1. Taburan Responden Mengikut Jantina.....	127
5.2. Taburan Resonden Mengikut Kumpulan Umur.....	128
5.3. Taburan Responden Mengikut Gred Pendidikan.....	129
5.4. Taburan Responden Mengikut Fakulti Asal.....	130
5.5. Taburan Responden Mengikut Gred Jawatan.....	131
5.6. Taburan Responden Mengikut Gred Pangkat.....	132
5.7. Kategori Peringkat Persepsi Responden tentang Pengetahuan terhadap Aspek Tingkah Laku.....	133

SENARAI JADUAL

NO. TAJUK	MUKA SURAT
5.8. Kategori Peringkat Persepsi Responden tentang Kecekapan terhadap Aspek Tingkah Laku.....	134
5.9. Kategori Peringkat Persepsi Responden tentang Sikap terhadap Aspek Tingkah Laku.....	135
5.10. Kategori Peringkat Persepsi Responden tentang Kebiasaan terhadap Aspek Tingkah Laku.....	136
5.11. Kategori Peringkat Persepsi Responden tentang Kuantiti Kerja terhadap Aspek Hasi Kerja.....	137
5.12. Kategori Peringkat Persepsi Responden tentang Kualiti Kerja terhadap Aspek Hasi Kerja.....	138
5.13. Kategori Peringkat Persepsi Responden tentang Ketepatan Masa terhadap Aspek Hasi Kerja.....	138
5.14. Kategori Peringkat Persepsi Responden tentang Dorongan Berprestasi terhadap Motivasi Kerja.....	140
5.15. Kategori Peringkat Persepsi Responden tentang Komitmen terhadap Motivasi Kerja.....	140
5.16. Kategori Peringkat Persepsi Responden tentang Inisiatif terhadap Motivasi Kerja.....	141
5.17. Kategori Peringkat Persepsi Responden Tentang Optimisme Terhadap Motivasi Kerja.....	142
5.18. Kategori Peringkat Persepsi Responden tentang Pengajaran terhadap Prestasi Kerja.....	143
5.19. Kategori Peringkat Persepsi Responden tentang Penyelidikan terhadap Prestasi Kerja.....	144
5.20. Kategori Peringkat Persepsi Responden tentang Perkhidmatan terhadap Prestasi Kerja.....	145
5.21. Pengujian Hipotesis Hasil Model Pengaruh Aspek Tingkah Laku terhadap Motivasi Kerja	147

SENARAI JADUAL

NO. TAJUK	MUKA SURAT
5.22. Pengubahsuaian Hasil Model Pengaruh Aspek Tingkah Laku terhadap Motivasi Kerja.....	148
5.23. Hipotesis Hasil Model Pengaruh Aspek Hasil Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	151
5.24. Pengubahsuaian Hasil Model Pengaruh Aspek Hasil Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	152
5.25. Pengujian Hipotesis Hasil Model Pengaruh Aspek Tingkah Laku terhadap Prestasi Kerja.....	155
5.26. Pengubahsuaian Hasil Model Pengaruh Aspek Tingkah Laku terhadap Prestasi Kerja.....	156
5.27. Ujian Hipotesis Hasil Model Pengaruh Aspek Hasil Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	159
5.28. Pengubahsuaian Hasil Model Pengaruh Aspek Hasil Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	160
5.29. Ujian Hipotesis Hasil Model Pengaruh Aspek Hasil Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	163
5.30. Pengubahsuaian Hasil Model Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja.....	164
5.31. Ujian Hipotesis Hasil Model Pengaruh Motivasi Kerja dalam Hubungan di Antara Aspek Tingkah Laku dan Prestasi Kerja.....	167
5.32. Pengubahsuaian Hasil Model Pengaruh Motivasi Kerja dalam Hubungan di Antara Aspek Tingkah Laku dan Prestasi Kerja.....	169
5.33. Ujian Hipotesis Hasil Model Pengaruh Motivasi Kerja dalam Hubungan di antara Aspek Hasil Kerja dan Prestasi Kerja.....	171
5.34. Pengubahsuaian Hasil Model Pengaruh Motivasi Kerja dalam Hubungan di Antara Aspek Hasil Kerja dan Prestasi Kerja.....	173
5.35. Pengujian Hipotesis Hasil Model Pengaruh Aspek Tingkah Laku dan Hasil Kerja Serta Hubungannya dengan Motivasi dan Prestasi Kerja.....	175

SENARAI JADUAL

NO. TAJUK	MUKA SURAT
5.36. Pengubahsuaian Hasil Model Pengaruh Aspek Tingkah Laku dan Hasil Kerja serta Hubungannya dengan Motivasi dan Prestasi Kerja.....	177

SENARAI RAJAH

NO.	RAJAH	MUKA SURAT
2.1.	Hubungan diantara Teori Kepuasan (<i>Content Theories</i>).....	46
3.1.	Pembolehubah <i>Latent</i> Aspek Tingkah Laku.....	81
3.2.	Pembolehubah <i>Latent</i> Aspek Hasil Kerja.....	81
3.3.	Pembolehubah <i>Latent</i> Motivasi Kerja.....	83
3.4.	Pembolehubah <i>Latent</i> Prestasi.....	84
3.5.	Kerangka Konseptual Kajian	84
4.1.	Carta Laluan Model Persamaan Berstruktur.....	99
4.2.	Carta Konstruk Aspek Tingkah Laku.....	100
4.3.	Carta Konstruk Hasil Kerja.....	101
4.4.	Carta Konstruk Motivasi Kerja.....	101
4.5.	Carta Konstruk Prestasi Kerja.....	102
5.1.	Model Pengaruh Aspek Tingkah Laku terhadap Motivasi Kerja.....	146
5.2.	Model Modifikasi Pengaruh Aspek Tingkah Laku terhadap Motivasi Kerja.....	148
5.3.	Model Pengaruh Aspek Hasil Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	150
5.4.	Model Modifikasi Pengaruh Aspek Hasil Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	152
5.5.	Model Pengaruh Aspek Tingkah Laku terhadap Prestasi Kerja.....	154
5.6.	Model Modifikasi Pengaruh Aspek Tingkah Laku terhadap Prestasi Kerja.....	156
5.7.	Model Pengaruh Aspek Hasil Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	158
5.8.	Model Modifikasi Pengaruh Aspek Hasil Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	160
5.9.	Model Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	162
5.10.	Model Modifikasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	164
5.11.	Model Pengaruh Motivasi Kerja dalam Hubungan di Antara Aspek Tingkah Laku dan Prestasi Kerja.....	167
5.12.	Model Modifikasi Pengaruh Motivasi Kerja dalam Hubungan di Antara Aspek Tingkah Laku dan Prestasi Kerja.....	168

SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	MUKA SURAT
5.13. Model Pengaruh Motivasi Kerja dalam Hubungan di Antara Aspek Hasil Kerja dan Prestasi Kerja.....	171
5.14. Model Modifikasi Pengaruh Motivasi Kerja dalam Hubungan di Antara Aspek Hasil Kerja dan Prestasi Kerja.....	172
5.15. Model Lengkap Pengaruh Aspek Tingkah Laku Dan Hasil Kerja serta Hubungannya dengan Motivasi dan Prestasi Kerja.....	175
5.16. Modifikasi Model Lengkap Pengaruh Aspek Tingkah Laku dan Hasil Kerja serta Hubungannya dengan Motivasi dan Prestasi Kerja.....	176
6.1. Hubungan Antara Pembolehubah Aspek Tingkah Laku.....	214
6.2. Hubungan Tingkah Laku, Hasil Kerja, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja	216
6.3. Pasukan Yang Melakukan Penilaian Prestasi Pensyarah	220

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Bab ini mengandungi pengenalan yang diikuti latar belakang kajian, membincangkan isu-isu yang mendorong pelaksanaan kajian. Kemudian diikuti pula dengan membincangkan pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, kepentingan kajian dari aspek teoritis maupun praktikal, batasan kajian, definisi operasional kajian, serta organisasi penulisan tesis.

1.2 Latar Belakang Masalah

Suatu sistem di dalam organisasi direkabentuk oleh manusia. Manusia yang ada di dalam organisasi dipengaruhi oleh sistem yang berlaku di dalamnya. Dua masalah tersebut akan saling mempengaruhi antara satu dengan lainnya. Hal ini berlaku pada semua organisasi, sama ada organisasi perniagaan, pendidikan, politik mahupun kemasyarakatan. Menurut Nasution (2005), sumber daya manusia merupakan kunci kejayaan organisasi kerana pada asasnya mereka yang merekabentuk, membina, memasang, menjalankan dan memelihara sistem yang sedia ada, sama ada masukan (bahan dan maklumat), proses (mesin dan perisian komputer) mahupun keluaran (barang dan perkhidmatan).

Manusia sangat penting di dalam organisasi, berasaskan hasil pengkajian yang telah dijalankan oleh Konsultan Accenture di lima benua. Penyelidikan dijalankan antara bulan November 2005 sehingga March 2006 menghasilkan beberapa dapatan. Dapatan-dapatan kajian itu adalah seperti berikut: 1). pekerjaan

The contents of
the thesis is for
internal user
only

RUJUKAN

- Abdurrachman, F. (2006). *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Agus, D. (1991). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali Press.
- Ajzen, I., & Fishben, M. (1980). *Understanding Attitude and Predicting Social Behavior*, Englewood Cliff. New York : Prectice Hall.
- Albayrak, E., & Erensal, Y.C. (2004). Using Analytical Hierarchy Process (AHP) The Improvement Human Performance : An Aplication of Multiple Criteria Decision Making Problem. *Journal of Onteeligent Manufacturing*, 491 – 503.
- Alderman, M.K. (2004). *Motivation for Achievement*, Lewrence Erlbaum Associates, Inn., Publishers. New Jersey.
- Allan, M.S., Murray, D., & David, F. (1992). *Competency Based Human Resources Management*. London : Kogan Page Limited.
- Ambar, A. (2002). *Motivasi Tim Kerja*. Retrieved April 20, 2006, from [http/www.arnidaambar.com/casegw2.html](http://www.arnidaambar.com/casegw2.html).
- Anderson, R.C., & Pearson, P.D. (1984). *A Schema thoritic View of Basic Processes in Reading Comprehension* : In P.D., Pearson, R., Barr. M.L., Kamil, N.P., Moshentol (Eds) *Hand Book of Reading Research* (PP. 251-291). NewYork : Long Man.
- Andrew Ho (2006). *Membangun Optimisme*.
<http://www.pembelajar.com/wwulew.php?AptlD=620>
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja (Edisi ke 3)*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Anwar, P.M. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Arbuckle, J.L. (1999). *Amos 4 User Guide*. Chicago : Smallwaters Corporation.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Aritonang, K.T. (2005). *Kompensasi Kerja. Disiplin Kerja Guru SMP BPK Penabur*. Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 04, 25 – 27.
- Arnita, H. (2002). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja di PT Nusantara IV (Persero) Sumatera Utara*. *Disertasi Universitas Airlangga*. Surabaya.

- Armstrong, M. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Media Kompetindo.
- Arriss, S.S., & Timarius, S.A. (1989), Employee Education and Job Performance: *Dols Education Matter Public Personal Management*, 18 (1), 1-10
- Arsip, I., & Hendri T. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- As'ad (1991). *Psikologi dan Organisasi*. Yogyakarta : Liberty.
- Augustuy, F. (2002). *SEM Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Azwar, S. (2004). *Metodologi Penelitian, Pustaka Belajar*. Yogyakarta.
- Bandura, A. (1995). *Guide for Constructing Self-Efficacy Scale Available*. Frenk Pajeres: Emory University.
- Baron, R.A., & J.G. (1990). *Behaviour in Organization: Understanding And Managing the Human Side of Work*. (3rd Ed.). Toronto: Allyn and Bacon.
- Becker, B., & Gerhart, B. (1996). The Impact Of Human Resource Management On Organization Performance : Progress And Prospect. *Academy of Management Journal*, Vol. 39 (4).
- Bernardin, H., John, & Russel, Joyce C.A. (1993). *Human Resources Management: An Experimental Approach*. Singapura : Mc. Graw Hill Inc.
- Bimo Walgito. (2001). *Psikologikal*. Yogyakarta. Penerbit Andi, h.114-115.
- Bittel, R.L., & John N.W. (1996). *Pedoman Bagi Penyelia*, Terjemahan Jakarta: Pustaka Binaman Presindo
- Bliss, William, G. (1999). *Why Is Corporate Important*. Work Force. PP, 8-9.
- Brahim, T.K. (2000). *Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian*. Jakarta : PPs UKI.
- Brezt., & Mikoviz. (2002). *Usahawan (Edisi No 5 Tahun XXXI Mei 2002)*. Jakarta
- Brian, C. (2006). *Instant Motivation*, Kogan Page Ltd.
- Brown, J. (2006). *The imperfect board member*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Brown, T.C., & Lathan, G.P. (2000). *The Effects of Good Setting and self instruction Training on Performance of Unionized Employees, Relation Industriellis*. hal 80-96

- Campbell, J.P., & Campbell, R.J. (1990). *Produktiviti ui Orrganizations*. San Fransisco: Josey-Bass Publisher.
- Carver, J. (2006). *Boards that make a difference* (3rd ed.). San Fransisco; Jossey-Bass.
- Cash,W.H., & F.E. Fischer. (1987). *Human Resource Planning, Dalam Famularo, J.J., Hand Book of Human Resource Administration..* Singapore: Fong and Sons Printes Pte Ltd.
- Cecilia, E. (2006). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Estern dan Self Efficaly sebagai variable interveninf*, Simposium Nasional Akuntansi. Padang.
- Chaerun, A. (2005). *Upaya Guru Membentuk Habits of Mind Siswa dalam Pembiasaan Berfikir Tingkat Tinggi-nya*,
Email : chaeruna@yahoo.com: han5656@yahoo.com
- Charan, R. (2005). *Boards that deliver.Advancing corporate governance from compliance to competitive advance*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Chatman, Jennifer, & Bersade. (1997). Employee Satisfaction, Factor Associated With Company Performance. *Journal Of Applied Psychology*, February, 29 – 42.
- Coladarci, T. (1992). Teacher's Sense of Effilacy and Commitment to Teaching. *Journal of Experimental Education*, 60, 323-337.
- Cooper, D.R., & Schlinder, P.S. (2003). *Business Research Methods, 8thes*. New York Me Graw Hill Bookco.
- Costa., & Mc. R. (1998). The Big Five Personality. *Journal of Personality and Social Pschocology*, 49, 1266-1282.
- Covey., S. R. (2007). *Everyday Greatness*, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Dale., F. (2000). *10 Minutes Guide to Performance Appraisals*. Macmillan USA. Inc.
- Daryatmi., Syamsudin. (2002). *Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap. Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Kredit Desa Kabupaten Karanganyar*. Retrieved Oktober 16, 2006, from [http:// eprints.ums.ac.id/125/01/ Daryatmi.pdf](http://eprints.ums.ac.id/125/01/Daryatmi.pdf)
- Dayang, I. (2004). *Kiat Keberhasilan Bisnis Sepanjang Masa, Bagaimana Human Capital Berperan dalam Peningkatan Nilai Pemegang Saham*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Dayakisni, T., & Yuniardi, S. (2004). *Psikologi Lintas Budaya*, Edisi Pertama (Cetakan Pertama). Yogyakarta : UMM Press.

- Delaney, J.I., & Huselid, Mark. (1996). The Impact of HRM Practices on Perception of Organizational Performance. *Academy of Management Journal*, Vol 39 (4), Boston.
- Dessler, Gary. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2).
- Dharma, S., & Sunatria, Y. (2001). *Human Resource Scorecard: Status Model Pengukuran Kinerja SDM*. *Majalah Usahawan*, No. 11 Tahun XXX, Nopember 2001.
- Djunaidi, M. (2006). Evaluasi Kualitas Kinerja Proses Belajar Mengajar dengan Metode Focused Quality. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, Volume 5 No. 1, Agustus 2006, p. 7 – 16.
- Dowling, P.J., Welch, D.E., & Schuler, R.S. (1999). *International Human Resource Management : Managing People in a Multinational Context*. Cincinnati, OH : South-Western College Publishing.
- Edward, M.R., & Ewen, A.J. (1996). “ *How to Manage Performance and Play With 360-Degree Feed Back*”. *Compresation & Benefit Review*.
- Edward, M.M. (2009). *CEO Performance Management, The Profesional Series, A Publication of the Society and Organization Psychology*.
- Ehreeberg, R., & Smith R.S. (1987). *Modern Labor Economic*, Glenview. Illionois: Scott, Foresman.
- Eliot, J. (2004). *Super Performance*. PT. Bhuana Ilmu Populer. Jakarta.
- Ellitan, Lena. (2002). *Praktek-praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan*. *Jurnal Management dan Kewirausahaan Fakultas Ekonomi Universitas Petra*, 4/2, 65 – 76.
- Fick, S. (1992). *High Commitment Workplace*. New York: Quorum Books.
- Frensidy, B. (2007). *Persaingan Perguruan Tinggi Indonesia : A Loser's Game*. *Majalah Usahawan*, No. 08 Tahun XXXVI, Agustus 2007, p. 51-55.
- French, R., & Henderson, H. (1984). Teacher attitude toward mainstreaming, *Journal of Physical Education, Recreation, and Dance*, 55, 69-71.
- Ford, M.E. (1992). *Motivating Humans : Goals, emotions and personality agency beliefs*. Newbery Park, CA : Sage.
- Friedman, G.I. (1988). *Theachers at work: Predictors of Effort and Time Commitment*. Len Published doctore desertation, Rutgers the State University of New Jersey New Brunswick.

- Fuller, G. (1998). *Pedoman Praktis untuk Manajer*. (Ananda, A., Trans.). Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Gaujani, N. (2006). *A. Competency Based Human Resource Development Strategy Performance Improvement Quartely*. ABI Inform Global, 19/1.
- George, J.M., & Gareth R.J. (1996). *Organizational Behaviour*. United State of America : Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Ghemwat, P. (1991). *Commitment: The Dynamic of Strategy*. New York : Fre Press.
- Gibson, Ivanicevich., & Donely. (1996). *Perilaku, Struktur, Proses*. (Adiarni, N., Trans.). Jakarta : Binarupa Aksara.
- Ginting, E.D.J. (2003). *Hubungan Persepsi Terhadap Pengembangan Karir dengan Kompetensi Kerja*. Digitalized by USU Digital Library.
- Gitosudarmo, Ichons, M.C., & Sudita, I.N. (2000). *Prilaku Keorganisasian (1st Ed.)*. Yogyakarta : BPGE.
- Gomes, F.G. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Gregersen, H.B., Hitc, J.M., & Black, J.S. (1996). Expatriate Performance Appraisal in US Multinational Firms. *Journal of International Bussiness Studies*, 27 (4), 711 – 752.
- Grote, Dick. (2002). *The Performance Appraisal Question and Answer Book*. American Management Association.
- Hair, Joseph, F, Anderson., & Tatham. (1992). *Multivariate Data Analysis With Reading, 3rd Edition*. New York : Macmillan Publishing Company.
- Hamzah, B.U. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Perpustakaan Nasional.
- Handoko, T.Hani. (1994). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. BPPE.
- Handoko, T.H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Handriana, T. (2004). *Study on Lecturer's Interest to Conduct Research*. Surabaya : Fakultas Ekonomi Universiti Airlangga.
- Harrel, K. (2005). *Attitude Is Everything*, Harper Collins, Publisher Inc., 10 East 53 rd street. New York 10022.
- Hasibuan, Malayu S.P. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.

- Hawkin, Joyce M. (2006). *Kamus Dwibahasa*. Shah Alam : Oxford Fajar Sdn. Bhd.
- Hedge, J.W., & Borman, W.C. (2008). Career and Performance Management with Consultants. In J.W. Hedge & W. C. Borman (Eds.), *The I/O Consultant: Advice and Insights for building a successful career*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Heidjrachman., & Suad Husnan. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hellriegel, D., Slocien, J., & Woodman, R.W. (1989). *Organizational Behavior Fifth Edition, Harper & Row Publiser. Singapore*.
- Helwing, K.D. (1999). *Sepuluh Langkah Menuju Pengukuran Kinerja yang Berhasil*. Jakarta : Gramedia.
- Henderson, Stella V.P. (1947). *Introduction to Philosophy of Education*. Chicago : Univ.of Chicago Press.
- Herbert, T.H.T. (1981). *Dimensions Of Organizational Behavior, Second Edition, Mac Willan Publishing & Co. Inc. New York*.
- Herwan, A.M. (2007). *Menumbuhkembangkan Jiwa dan Kompetensi Kewirausahaan*. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, UNPAD. Bandung.
- Hofstede, G. (1984). Culture Dimensions in Management and Planning. *Asia Pacific Journal of Management*. Januari.
<http://id.wikipedia.org/wiki/Faktor>, Retrieved Februari 16, 2006
- Hogan, J. Rybicki., Motowilda, S.J., & Borman, W.C. (1998). *Relation Between Contextual Performance, Personality and Occupational Advancement Human Performance*. Lauren Erlbama Assoociates, Inc., 11(2/3), 129 - 144.
- Hogan, J., & Shelton., D. (1998). *A. Socioanalitic Perspective on Job Performance, Human Performance*. Lauren Erlbama Assoociates, Inc., 11(2/3), 189-207.
- Hubert, K. Rampersad. (2005). *Total Performance Scorecard*, Gramedia. Jakarta.
- Humaizi. (2009), Citra Dosen Dikalangan Mahasiswa, *Fakulti Ilmu Sosial Dan Politik*, Universitas Sumatera Utara.
- Hunter, J.E., & Hunter, R.F. (1984). *Validity and Letility of Alternative Predictors of Job Performance*, *Psychological Bulletin*, 96(1), 72-74
- Ilyas, Y., & Zuhairi A. (2004). Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja SDM pada Institusi Pendidikan Jarak Jauh. *Jurnal PTJJ*, 5/1.
- Istijanto. (2006), *Riset Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia. Jakarta.
- Iverson, R.D., Maquire, C. (2000). *The Relationship Between Job and Life Stratification: Evidence from a Remote Mining Community, Human Relation*.

- James, R.L. (2000). *Competency Assesment and HRD Performance of County Extensions Chairs*. Texas A&M University.
- James, E., Neal, Jr. (2004). *Panduan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher.
- James, W.S., & Manuel, L. (2009). Best Pratices In Performance Management. *The Professional Series*. A Publication of the Society and Organizational Psychology.
- Jan, S. (2001). Human Resource Management In Japan Adjustment of Transformation. *Internasional Journal of Hanpower*, Vol 22, No.3, 2001, PP 235-243, MCB University Press, 0143-7720.
- Johan, R. (2002). Kepuasan Kerja Karyawan dalam Lingkungan Instituti Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 01.
- Kamus Besar Indonesia. (2004). Balai Pustaka. Jakarta.
- Khusaini, H., & Pantja, D.S. (2003). Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen organisasi dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 5 No.1*. 25-41.
- Kirk, L. Rogga. (2001). Human Resources Practices, Organizational Climate and Employee Satisfaction, *Academy Of Management Review*, July, 619-644.
- Klara, P. (2009). Exploring Process Management : are there any widespread models and defenition, *TRM Journal*, Vol.21. No.2, 2009, pp 203-215.
- Koesmono, H.T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7/21, 171 – 188.
- Kotter., & Heskett. (1992). *Corporate Culture and Performance*. New York : The Free Press.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Dertemining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Kulno, T., & Tonu, R. (2005). Performance Appraisal of academic personal Estonian publik and private universities, *University of Tartu*
- Kuntjoro, H.Z., Sri. (2002). *Komitmen Organisasi*. Retrieved Januari 25, 2007, from <http://www.psikologi.com>
- Kuraianingrum, J.P. (2004). *Upaya Peningkatan Kualitas Lembaga Pendidikan dengan Menentukan Prioritas Perbaikan Menggunakan Analitical Hierarchy Process*. Surakarta: Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Kwangkum, Hon. (1996). *Organizational Commitment and Some Related Factors*, Tesis Sarjana Pendidikan yang tidak Dipublikasikan, UUM.
- Land, J. Frank. (1989). *Psychology of Work Behavior*. Belmont, California : Wadsworth Inc.
- Leksana, T.H. (2003). *Strategic Solution Centre*, Executive Coach & NSP Practionare @ Centre. net. id., www. Sscnco.com.
- Lewis, P. (1998). *Manajement Performance Related Pay Based or Evidence From Financial Service Sector*. Human Resources Management Journal, hal. 66-67.
- Lilik, Agung, A.M. (2002). *Human Capital Competencies*. Jakarta : Kelompok Gramedia.
- Locke, E.A., & Lathan, G.P. (2002). Building A Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. *American Psychologist Association, Inc.*, 57/9, 705 - 717.
- Long, R.J. (1998). *Compersation In Canada : 5 Strategy, Practice and Issue*, International Thomson (ITP. Nelson). Canada.
- Lowrence, S, A.F.C. (1985). *Wage and Salary Administration.*, Prentice Hall Company.
- Lubis, U.M., & Nasution, H. (2007). Kompetensi Dosen dalam Pelaksanaan Pengajaran Menurut Persepsi Mahasiswa Universitas Sumatera Utara dengan Menggunakan Metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*. (Tidak diterbitkan).
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*. (8th edition). New York: The McGraw-Hill Co., Inc.
- Lyle, M., Spencer, Jr. Ph.D., & Signe M. Spencer. (1993). *Competence Work Models for Superior Performance*. John Willey and Sons, Inc.
- Mabon, H. (1998). *Utility Aspects of Personality and Performance, Human Performance*. Lauren Erlbama Assoociates, Inc. 11(2/3), 289-304.
- Makhbul, Z.F., & Hasun, F.M., (2003), *Mengurus Sumber Manusia*, Utusan Publication & Distribution Sdn. Bhd.
- Mangkunegara., & Hubeis, A.V. (2007). *Manajemen Mutu SDM*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- _____ (2000). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Rosdakarya.

- Masaaki, Imai. (1994), *Kaizen, Kunci Sukses Jepang dalam Persaingan*, LPPM. Jakarta
- Maslow, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Masyitoh, N. (1998). *Pengaruh Unsur-unsur Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Operasional pada Perusahaan Sepatu yang Go Public*. Surabaya: Tesis pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga (tidak diterbitkan).
- Meredith, Geoffrey G. (2002). *Kewirausahaan : Teori dan Praktek*. Jakarta : PPM.
- Meutia, S., & Nasution, H. (2007). *Analisis Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen Sebagai Pembimbing Tugas Akhir dan Kerja Praktek Serta Penasehat Akademik di Universitas Sumatera Utara*. (Tidak diterbitkan).
- Mc. Kenna, Eugene., & Beach Nick. (1995). *The Essence of Human Resources Management*. Prentice Hall International (UK) Limited Printed and Bound in Great Britain by Tj. Press, Padstow, Cornwall.
- Mifrani, H., Dalziel, M., & Fit, D. (1992). *Competency Based Human Resource Management*. @ Les Editions d'Organisation.
- Milhaela, G. (2008). *Strategic Planning and Control in Management by Objective*, Fascicle of Management and Technological Engineering, Volume VII (XVII), 2008, Annals of the oradea University.
- Miller, G.A. (1996). *Psychology The Services of Mental Life*. Penguin Harmondsworth.
- Millward, N., Bryson, A., & Forth, J. (2000). *All Change at work*. London.
- Manullang, M. (1981). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mothwilda, S.J., & Schmit, H.J. (1996). *Performance Asessment and Interview Procedures for Store Manager and Store Associate Positions Technical Report Human Resource Reseach Center*. Gaineville. Florida : University of Florida.
- Mount, K.M., Barrick R.M., & Stewart G.L. (1998). *Five Factor Model of Personality and Performance in Jobs Involving Interpersonal Interactions, Human Performance*. Lawren Erlbama Assoociates, Inc.
- Mujib, Abdul. (2006), *Kepribadian dalam Psiklogi Islam*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Musnaidah, Saint, & Mulyani, Tri. (2005). Hubungan antara Persepsi Mahasiswa tentang Kompetensi Mengajar Dosen dengan Motivasi Belajar. *Jurnal Pendidikan Islam, Volume VII, 14*.

- Mustikowati, S.R., Trisnantoro, L., & Meliala, A. (2006). Influencing Factors To The Placement Of Contracted Specialist Doctors. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 9, 58-64.
- Nadler, D.A., Behan, B.A., & Nadler, M.B. (2006). *Building better boards: Ablueprint for effective governance*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Nainggolan, H. (1987). *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. (Cetakan Kesebelas). Jakarta : PT. Pertja.
- Najib Ahmad Marzuki. (2007). *Psikologi Personel*. Kuala Lumpur. Utusan Publication.
- Nancy, T.T., & Susan, H.C. (2009). Performance Management Of The Future, *The Professional Practice Series*, a Publication of The Society for Industrial and Oraganizational Pasychology.
- Nasution, H. (2006). *Kecenderungan Penilaian dan Penggunaan DP3 di USU: Studi Kasus Staf Akademik USU*. Medan : Lembaga Penelitian USU.
- _____ (2005). *Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Medan : USU Press.
- Nasution, S. (2003). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Nawawi, H.(2001). *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Numeroff, W.F., & Wexley, K.N. (1979). An Exploration of Relationship between Perfomance Feedback Interview Characteries and Interview Outcomes as Perceived by Managers Subordinate, *Journal Occupational Psychology*, hal 23-34.
- Nimran, U. (1996). *Perilaku Organisasi*, Citra Media. Surabaya.
- Novelina, N. (2007). *Human Capital Resources sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif Baru*. *Usahawan* No. 05. Tahun XXXVI, p. 8-16.
- Numeroff, W.F., & Wexley, K.N. (1974). An. Exploration of the Relationship Between Performance Feedback Interview Outcomes as Perceived by Manag Cas Subordinate. *Journal of Ocupational Psychology*, hal 25-34.
- Nurdin, S., & Usman, B. (2003). *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta : Ciputat Press.
- Nuringsih (2002). *Menciptakan Keunggulan Kompetitif Melalui Penilaian Kinerja 360 Derjat Feedback : Strategi dan Tantangan bagi Perusahaan*. *Majalah Usahawan*, 05, 20-27.

- Nurmianto, E., & Nurhadi, S. (2006). Perancangan Model Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer Dengan Metode Analytical Hierarkhy Process (Studi Kasus di Sub Dinas Pengairan, Dinas Pekerjaan Umum Kota Probolinggo). *Jurnal Teknik Industri*, 8, 40 – 53.
- Palan, R. (2002). *Performance Management and Measurement*. The Asian Context. Specialist Management Resources Sdn Bhd.
- Parack Uday. (2007). *Culture and Organization Designing : Proactive or Reactive Strategy ?*, Vikalpa, PP. 303-308.
- Paramitha, Vina Vidya. (2007). *Pengaruh Faktor-Faktor Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. PLN*, Jawa Timur, Email : Library @ Lab. Unair.ac.id.
- Paul, P.J., & Jery, C.O. (1996). *Consumer Behaviour*. Bandung : PT. Erlangga.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979, tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, Biro Administrasi Kepegawaian USU.
- Praningrum. (2002). Pengaruh Praktek Manajemen SDM Terhadap Komitmen Pimpinan dan Kualitas di Rumah Sakit Bengkulu. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Jilid ke VII, No.3, Bengkulu Hal, 156-159, [http://www, Repository. Gunadarma.ac.id](http://www.Repository.Gunadarma.ac.id)
- Purnomo, J., & Bambang, S. (2003). *Studi Tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. Retrieved Oktober 18, 2006, from [Http:// eprints.ums.ac.id/147/01/Joko_Purnomo.pdf](Http://eprints.ums.ac.id/147/01/Joko_Purnomo.pdf)
- Purwaka, A. (2003). Hubungan Karakteristik Kepribadian dengan Motivasi Kerja (P3A) di Kecamatan Padang Jaya Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Agrisep*, Vol. 2, No. 1, September 2003: 45 -57.
- Rachmat, J. (1992). *Psikologi Komunikasi*, Edisi Revisi, Bandung, Remaja Karya, hal. 51.
- Radu, D.S. (2007). *Using Performance Appraisal for Uncreasing The Company's Overall Performance*, Annal of The Oradea University, Facicle of Management and Technological Engineering, Volume VI (XVI).
- Rao, T.V. (1986). *Penilaian Prestasi Kerja, Teori dan Praktek*, PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Reb, J., & Cropanzano, R. (2007). Evaluating dynamic performance The Influence of salient gestalt charaateristics on performance ratings. *Journal of Applied Pyscology*, 92, 887-910.
- Reichers, A.F. (1985). *Areview and Reconceptualization of organizational Commitment*, Academy of Management, 10, 465-476.

- Ridwan. (2005). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*, ALFABETA.
- Rivai, V., & Mohammad, B.A.F. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta : P.T. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, S.P. (1993). *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi dan Aplikasi)*. Jilid I. Jakarta : Penebar Swadaya.
- Robert, B. (2004). *How to Manage Performance*, Mc Graw – Hill.
- Robert, L.M., & John H.J. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____ (2003). *Organizational Behaviour*, (tenth Ed.). Singapore: Prentice Hall.
- Rodger, R., & Hunter, J.E. (1991). Impact of Management by Objectives on Organizational Productivity. *Journal of Applied Psychology*, p.322 – 336.
- Rosemaryati, Dina. (2004). *DP3, Masihkah Relevan ?* Retrieved Januari 20, 2007, from [http/ www.slemankab.go.id/index.php?hal=detail_berita.php&id=563 - 95k](http://www.slemankab.go.id/index.php?hal=detail_berita.php&id=563-95k)
- Roseholtz, S.J. (1989). *Teachers Work Place: The Social Organization of School*. New York: Longman
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global rating of job performance: A Policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87, 66-80.
- Salgado, J.F. (1998). *Personality Dimensions and Job Performance in Army and Civil Occupations : A Europeanc Persfective, Human Performance*. Lauren Erlbama Assoociates, Inc., 11(2/3), 271 - 288.
- Samsudin (2003). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Desa dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan desa di Kabupaten Katingan Propinsi Kalimantan Tengah*. Surabaya: Tesis pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga (tidak diterbitkan).
- Schiffman, L.G., & Kanuk, L. (1997). *Consumer Behavoir*, 6th edition, Prentice Hall.
- Schuler, Randall S., Jackson., & Susan, E. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*. (Edisi Keenam, Jilid2). Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : CV. Mandar Maju.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods For Business : A-Skill-Building Approach*, Second Edition. New Jersey : Prentice Hall.

- Sekaran, U. (2000). *Research Methods For Business : A- Skill-Building Approach*, (3 ed.). New York: John Wiley & Son, Inc.
- Seniati, A.L. (2002). *Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia (Disertasi)*. Depok : Program Pascasarjana Universitas Indonesia.
- Sharley, Christina, E. (1991). Effect of Productivity Goals, Creativity Goal, and Personal Discretion on Individual Creativity, *Journal of Applied Psychology*. Vol. 76. No. 2
- Shen, J. (2005). International Performance Appraisals : Policies, Practicies and Determinants in the Case of China Multinastional Companies. *International Journal of Manpower*, ABI Inform Global, 19/1.
- Shofia, F. (2009). *Optimisme Masa Depan Narapidana*, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Siagian Sondang. (1995). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sihotang, J., Nasution, H., & Sinaga, S. (2006). *Analisa Manfaat Penilaian Kinerja Dosen Menurut Persepsi Dosen di Universitas Sumatera (tidak diterbitkan.)*
- Sinaga B., & Andy B. (2006). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. PLN Wilayah Sumatera Utara (tidak dipublikasikan)*.
- Singarimbun Masri. (1989). *Metode Penelitian Survei*, LP3EF. Jakarta.
- Sinulingga, Sukarya. (2008). *Pengantar Teknik Industri*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Siswanto (1997). *Bahan Bacaan Lokakarya Assessment Semangat Berinovasi dan Pelatihan Teknik-teknik Kreativitas*. Bandung : Institut Teknologi Bandung.
- Sitorus S., & Nasution, H. (2008). *Analisis Hubungan Kompetensi dan Prestasi Dasar di (HKBP Nomensen)*. Teknik Industri F.T. USU (tidak dipublikasikan).
- Snedecor, G.W.,& Cochran, W.G. (1989). *Statistical Methods*, Iowa State University Press, Eight edition.
- Spencer, Lyle M., & Jr. Signe M. Spencer. (1993). *Competence Work Models for Siperior Performance*. Jhon Willey and Sons, Inc.
- Sribijanka, N. (2002). *Enterprise Restructing Management By Objectives in The Privatization Process*, Facta Univertatis, Series : Economic in Organizations, Vol. N. 10. 2002, pp 1-6.
- Sriyono., Teguh, D.,& Manogar, H. (2004). *Analisis Pengaruh Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kab. Banyumas*, SMART, Vol I, no 2. Semarang, hal 40-42, <http://www.ousoed.or.id>

- Stajkovic, D. Alexander., & Fred L. (1997). Effect of Corporate on Work Performance. *Journal of Mangement*, Vol 3, Page 45 – 53.
- Stewart, A.M., Murray, D., & David F. (1992). *Competency Based Human Resource Management*. London : Kogan Page Limited.
- Stenberg, R.J., & Lubart, T.L. (1995), *Defying The Crowd: Cultivating Creativity in a Culture of Confirmatory*. New York: the Free Pres.
- Stephen, R.C. (2006). *Everyday Greatness*, Published by Rutledge Hill Press, a Division of Thomas Nelson, Inc.
- Stoner, James, A.F., Freeman E., & Daniel, G. (1996). *Manajemen (alih bahasa)*. Jilid I dan II. Jakarta : Smon & Schuster (Asia PTE. Ltd).
- Strauss, & Sayless. (1981). *Manajemen Personalialia*, PPH Jakarta, PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Sudarwan, D. (1997). *Pengantar Studi Penelitian Kebijakan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono (2005). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sukardika, K. (2001). Pendidikan dalam rangka otonomi daerah. Jakarta. Diknas.
- Sularsa, R.A., & Murdjianto. (2004). Pengaruh Penerapan Total Quality Management Terhadap Kualitas SDM. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 6/1, 72-81.
- Sunil, J.R., (2002). *Measuring of Human Resource's Activity*, University of St. Thomas, TMH 331 B, 1000 LaSalle Aveanue Minneapolis, MN 55403.
- Supratiknya. (1993). *Teori-teori Holistik*. Yogyakarta. Penerbit Kanisius.
- Surat Edaran Nomor 02/SE/1980 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
- Suryabrata, S. (2000). *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Syah, M. (1995). *Psikologi Pendidikan Suatu Pendekatan Baru*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Tabachick, B., & Fidell, L. (1990) *Using Multivariat Statistics*, Harper Collins, New York.
- Tan, Chee Huat, & Torrington, Derek. (1998). *Human Resource Management For South East Asia and Hongkong*. Ed 2, Pte Ltd (Asia): Simon & Schucter.
- Thomas, D. (2009). Authentic Performance, *The Profesional Series, A publication of the Society and the Organization Psychology*.

- Tim Pusdiklat Pegawai Departemen Keuangan Republik Indonesia. (2006). *Meningkatkan Efektivitas Penilaian Kinerja Staf Melalui DP3 Pada Bidang Evaluasi dan Pelaporan Pusdiklat Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan*. Retrieved Januari 21, 2007, from <http://www.bppk.depkeu.go.id/download/karyatulismodelupkp6.pdf>
- Timpe, A.D. (1999). *The Time of Management*, P.T. Gramedia. Jakarta.
- Timothy, A.J., Erez A., & Bono J.E. (1998). *The Power of Being Positive: The Relation Between Positive Self Concept and Job Performance, Human Performance*. Lauren Erlbama Associates, Inc. 11(2/3), 167 - 187.
- Thoyib, A. (2005). Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. 7, 60-73.
- Udan Biantoro (2002). *Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Perusahaan*. Disertasi Universitas Airlangga. Surabaya.
- Uno, H.B. (2006). *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Utomo, T.W.W., & Deden, H. (2003). *Evaluasi Terhadap Sistem Penilaian Prestasi Kerja Menurut Sistem DP3*. Jakarta : Lembaga Penelitian UPI.
- Valerie, I.S., Cristopher, P., Jennifer B. (2009). Using Performance Management As A Learning Tool. *The Professional Practice Series*. A Publication of the Society for Industrial and Organizational Psychology.
- Wahyudin (2003). *Pengaruh faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Imka. Surakarta.
- Weeks, K., Peterson, C.L., & Stanton, R. (2001). *Stress and The Workplace : The Medical Scientist, Experince, Labor and Industry*.
- Wendy, Hirsh, & Charles, Jackson. (2002). *Perencanaan Karir Yang Sukses*. Jakarta : Divisi Dari Ke Saint Blanc.
- Werther, William B., Jr. & Keith, Davis. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. USA: McGraw-Hill,Inc.
- Wignjosoebroto, Sritomo (2000). *Ergonomi, Studi Gerak dan Waktu : Teknik Analisis Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Guna Widya. Surabaya.
- William, K.H. (1992). *Maynard's Industrial Engeenering Hand Books*: by Mc.Graw-Hill, Inc.
- Willy Susilo. (2002). *Audit SDM*. Jakarta : Penerbit PT. Vorqistatama Binamega.

- Wilson, S.M., Shulman, L.S., & Reichert, A.E., (1987), *ISO Different Ways of Knowing: Representations of Knowledge in Teaching*, In. F. Colderhead (Ed), *Exploring Teacher Thinking*, Sussex : Holt, Reinhart and Wilson.
- Winardi, J. (2007). *Motivasi, Demotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafinda Persada.
- Wiscobe, Janet. (2002). *Reward Get Results, Work Force*. April 2002, Vol. 81 – Issues 4, p.42.
- (2006). *Word University Rangking, The Times Education Supplement*, October, 2006
- www. Google.com/ gdlhub-gdl-S2-2006-rianiwiwin-572-APLN Digital Collections.GDL 4-0.mht.
- Yalis. (2002). *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Yanti, D. (1996). *Pengaruh Budaya Organisasi pada Konsentrasi Pekerja Terhadap Pimpinan Organisasi*. Bandung.
- Yono S., Djiwanta T., & Hasibuan, H. (2004). *Analisis Pengaruh Incentive, Motivasi, Disiplin dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kab. Banyumas, F.E., UNSOED*.
- Zikmund, W.Cr. (1997). *Exploracy Marketing Research, Edisi ke-6*, The Dryden Press.