

KINERJA PEGAWAI DINAS PASAR KOTA PADANG

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Strata satu (S1)*



OLEH

WIWIED KURNIAWATI
07267/2008

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

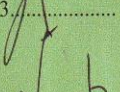
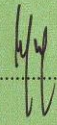
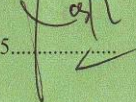
HALAM PENGESAHAN

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Nama : Wiwied Kurniawati
Nim : 07267
Tahun masuk : 2008
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2014

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dra. Elizar Ramli, M.Pd	1..... 
2. Sekretaris	: Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd	2..... 
3. Anggota	: Drs. Syahril, M.Pd	3..... 
4. Anggota	: Dr. Rifma, M.Pd	4..... 
5. Anggota	: Sulastri, S.Pd, M.Pd	5..... 

ABSTRAK

Judul : Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang
Penulis : Wiwied Kurniawati
Pembimbing : 1. Dra. Elizar Ramli, M.Pd
2. Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd

Penelitian ini bertitik tolak dari masalah masih rendahnya Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang. Pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah : (1) bagaimanakah kualitas pekerjaan pegawai DinasPasar Kota Padang?, (2) bagaimana ketepatan waktu kerja pegawai Dinas Pasar Kota Padang?, (3) bagaimana efektifitas pekerjaan pegawai Dinas Pasar Kota Padang?, (4) bagaimana kemandirian pegawai DinasPasar Kota Padang?.

Penelitian ini bersifat deskriptif, dengan populasi semua pegawai Dinas Pasar Kota Padang yang berjumlah 141 orang. Sampel berjumlah 90 orang. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket dengan model skala Likert dengan 5 alternatif jawaban yaitu : selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD),jarang (JR), tidakpernah (TP). Angket ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya, hasil uji coba validitas diperoleh r hitung 0,822dan r tabel= 0,794 pada taraf kepercayaan 99% dengan $N=10$. Sedangkan hasil uji coba reliabilitasnya diperoleh r hitung = 0,87dan r tabel= 0,765 pada taraf kepercayaan 99%. Data hasil penelitian diolah dengan menggunakan rumus rata-rata.

Analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) kualitas pekerjaan Pegawai Dinas Pasar Kota Padang berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,06 (2) ketepatan waktu kerja pegawai Dinas Pasar Kota Padang berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,71 (3) efektifitas pekerjaan pegawai Dinas Pasar Kota Padang berada pada kategori cukup dengan skor rata-rata 3,40 (4) kemandirian pegawai Dinas Pasar Kota Padang berada pada kategori cukup dengan skor rata-rata 3,14. Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai DinasPasar Kota Padang belum sesuai dengan yang diharapkan. Hendaknya pegawai dapat lebih meningkatkan kinerjanya terhadap pekerjaan yang dilakukan.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas kasih dan anugerah-Nya yang serta menyertai penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah meninggalkan tuntunan hidup bagimanusia yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd selaku Ketua Jurusan dan ibu Dra. Nellitawati, S.Pd selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dra. Elizar Ramli, M.Pd selaku Pembimbing I dan Ibu Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Dosen serta karyawan/i FIP UNP yang telah memberikan bantuan dan motivasi dalam mengikuti perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
6. Pimpinan dan semua pegawai Dinas Pasar Kota Padang yang ikut berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan, yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril maupun spiritual kepada penulis

Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis susun ini masih banyak terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan

kritikan yang konstruktif dari semua pihak atau pembaca yang telah membaca skripsi ini untuk kesempurnaan tulisan ini dimasa yang akan datang.

Terakhir penulis menyampaikan harapan semoga penelitian sederhana yang penulis susun ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kepentingan dan kemajuan organisasi di masa yang akan datang. Amiin.

Padang, Januari 2014

Wiwied Kurniawati

DAFTAR ISI

Halaman	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Pertanyaan Penelitian.....	8
G. Kegunaan Penelitian.....	9

BAB II KAJIAN TEORITIS

A. Pengertian Kinerja.....	10
B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
C. Indikator Mengukur Kinerja.....	13
D. Kualitas Pekerjaan.....	15
E. Efektivitas Pekerjaan	17
F. Ketepatan Waktu Kerja.....	23
G. Kemandirian	28
H. Syarat Penilaian Kinerja.....	31
I. Unsur Penting dan Kinerja.....	32
J. Kerangka Konseptual	33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	35
B. Defenisi Operasional	35
C. Populasi Penelitian	35
D. Instrumen Penelitian.....	39
E. Jenis Data.....	40
F. Sumber Data	41
G. Pengumpulan Data	41
H. Teknik Analisis Data.....	41
I. Prosedur Penelitian	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian	44
B. Kualitas Pekerjaan	44
C. Efektivitas Pekerjaan	46
D. Ketepatan Waktu Kerja	48
E. Kemandirian	50
F. Pembahasan	51

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	59
B. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1. Populasi Pegawai Dinas Pasar Kota Padang.....	36
2. Sampel Pegawai Dinas Pasar Kota Padang.....	38
3. Skala Kategori Penilaian.....	42
4. Hasil Analisis Data Kualitas Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang.....	45
5. Hasil Analisis Data Ketepatan Waktu Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang.....	47
6. Hasil Analisis Data Efektifitas Kinerja Dinas Pasar Kota Padang	48
7. Hasil Analisis Data Kemandirian Kinerja Dinas Pasar Kota Padang.....	50
8. Rekapitulasi Skor Rata-Rata Kinerja Dinas Pasar Kota Padang.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar

Halaman

Kerangka Konseptual Penelitian Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang
34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Halaman

1. Kisi-kisiAngket	64
2. Angket Penelitian.....	67
3. Analisa Hasil Uji Coba Angket Penelitian.....	71
4. Uji Validitas dan Realibilitas	72
5. Izin Penelitian dari Jurusan	79
6. Surat Keterangan Penelitian dari Dinas Pasar.....	80

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik menjadi suatu hal yang tidak dapat ditawar lagi keberadaannya dan mutlak terpenuhi. Prinsip-prinsip pemerintahan yang baik meliputi antara lain: (1) akuntabilitas yang diartikan sebagai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya; (2) keterbukaan dan transparansi (openness and transparency) dalam arti masyarakat tidak hanya dapat mengakses suatu kebijakan tetapi juga ikut berperan dalam proses perumusannya; (3) ketaatan pada hukum dalam artian seluruh kegiatan didasarkan pada aturan hukum yang berlaku dan aturan hukum tersebut dilaksanakan secara adil dan konsisten; dan (4) partisipasi masyarakat dalam berbagai kegiatan pemerintahan umum dan pembangunan. Dalam konteks ini, penerapan prinsip-prinsip “good governance” dalam pengelolaan pemerintahan menjadi suatu tuntutan utama oleh karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah.

Disisi lain pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif, disebabkan oleh karena belum diterapkannya sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan secara obyektif dan terukur dari pelaksanaan program-program disuatu instansi pemerintah. Organisasi merupakan suatu

kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja pegawai. Dimana kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, juga dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah. Berbicara mengenai kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Sebagai unsur organisasi, manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi.

Potensi setiap individu yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Di mana keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran

manusia didalamnya karena manusia sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi. Sumber daya manusia harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat terwujud. Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan kedalam dua kelompok yaitu: sumber daya manusia (human resources) dan sumber daya non manusia (non-human resources).

Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sedangkan sumber daya non manusia terdiri atas: sumber daya alam (natural resources), modal, mesin, teknologi, material dan lain-lain. Kedua kategori sumber daya tersebut sama-sama pentingnya, akan tetapi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor dominan, karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, karsa, pengetahuan dan keterampilan, motivasi, karya dan prestasi. Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam suatu organisasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja aparatur dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja aparatur sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja aparat hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya.

Oleh karena itu evaluasi kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja. Seperti dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 pasal 12 ayat 1 dan 2 tentang pedoman umum penetapan indikator kinerja di lingkungan instansi pemerintah yang mengatakan bahwa : (1) instansi Pemerintah melaksanakan analisis dan evaluasi kinerja dengan memperhatikan capaian indikator kinerja untuk melengkapi informasi yang dihasilkan dalam pengukuran kinerja dan digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja. (2) Analisis dan evaluasi kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dilakukan secara berkala dan sederhana dengan meneliti fakta-fakta yang ada baik berupa kendala, hambatan maupun informasi lainnya.

Salah satu usaha untuk mencapai tujuan organisasi adalah adanya keterlibatan dari seluruh anggota organisasi, dimana mereka benar-benar mengabdikan diri kepada organisasi dengan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya yang diwujudkan dalam suatu bentuk yang disebut komitmen pegawai terhadap organisasi. Komitmen ini sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai dalam organisasi. Komitmen merupakan suatu sikap kerja yang diperlukan untuk dapat menggerakkan dan mengarahkan tubuh organisasi. Seperti yang ditegaskan dalam pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (1999:4) yaitu: "Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat

secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah, dan pembangunan.”Untuk itu pegawai dituntut memiliki kinerja yang baik, sehingga perlu adanya penilaian kinerja secara proporsional terhadap setiap program dan aktivitas pegawai. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Dengan penilaian ini setiap pegawai mampu menilai ketetapan strateginya, menangani segala urusan administratif seperti gaji, promosi, pemberian sanksi bagi yang melanggar ketentuan kepegawaian dan lain sebagainya. Khususnya untuk pemerintah daerah, penilaian kinerja menjadi sangat penting karena adanya tuntutan akuntabilitas pelaksanaan fungsi control dan kebutuhan pengembangan organisasi pemerintah. Sementara kenyataan di Dinas Pasar Kota Padang, bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya tercapai. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena diantaranya :

1. Kuantitas dan kualitas pegawai masih rendah
2. Kurangnya pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam bekerja

3. Kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan pimpinan.
4. Kerjasama antara rekan kerja masih kurang
5. Sarana dan prasarana serta fasilitas penunjang yang masih kurang
6. Sistem aplikasi komputer yang belum stabil dan masih belum mencukupi.
7. Masih banyak pegawai yang kurang mahir dan professional dalam bekerja
8. Pegawai dalam menjalankan tugas belum memahami Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi) masing-masing
9. Pengawasan dan evaluasi dari atasan terhadap bawahan belum terlaksana secara optimal

Fenomena diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum seperti yang diharapkan. Hal inilah yang membuat penulis merasa perlu melakukan penelitian dengan judul **“Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang”**. Penelitian ini diharapkan mampu menemukan pemecahan masalah terkait aspek kinerja pegawai.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi masalah Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan

2. Kuantitas Pekerjaan
3. Efektifitas Pekerjaan
4. Ketepatan waktu kerja
5. Kemandirian
6. Jabatan yang dipegang
7. Absensi
8. Keselamatan Kerja

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, agar tidak menyimpang dan terfokusnya penelitian ini, maka peneliti mencoba membatasi masalah Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang dengan indikatornya sebagai berikut :

1. Kualitas pekerjaan
2. Efektivitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu kerja
4. Kemandirian

Pemilihan aspek penelitian ini dapat diteliti pada semua pegawai, juga didasari karena aspek tersebut dianggap lebih dominan terlihat di Dinas Pasar Kota Padang.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : **“Bagaimana Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang?”**

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pembatasan dan perumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang :

1. Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang dilihat dari segi "Kualitas Pekerjaan".
2. Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang dilihat dari segi "Efektivitas Pekerjaan".
3. Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang dilihat dari segi "Ketepatan Waktu Kerja".
4. Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang Dilihat Dari Segi "Kemandirian".

F. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka yang menjadi pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah Kualitas Pekerjaan Pegawai Dinas Pasar Kota Padang?
2. Bagaimanakah Efektivitas Pekerjaan Pegawai Dinas Pasar Kota Padang?
3. Bagaimanakah Ketepatan Waktu Kerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang?
4. Bagaimanakah Kemandirian Kerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang?

G. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi beberapa pihak, antara lain sebagai berikut :

1. Pegawai, sebagai balikan tentang kinerja untuk mereka di Dinas Pasar Kota Padang.
2. Kepala Dinas Pasar Kota Padang dalam mewujudkan kinerja dan membina pegawai yang lebih baik.
3. Peneliti, sebagai pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan tentang kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab di Dinas Pasar Kota Padang.
4. Pembaca dan peneliti berikutnya sebagai bahan rujukan dengan kajian yang sama dalam melaksanakan penelitian lanjutan yang relevan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang dari segi kualitas kerja telah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata 4,06.
2. Pelaksanaan kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang dari segi efektivitas kerja telah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata 3,71.
3. Pelaksanaan kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang dari segi ketepatan waktu sudah terlaksana cukup baik dengan skor rata-rata 3,40.
4. Pelaksanaan kinerja pegawai dinas pasar Kota Padang dari segi kemandirian sudah terlaksana dengan cukup baik dengan skor rata-rata 3,14.
5. Secara umum Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang sudah berada pada kategori cukup dengan skor rata-rata 3,57

B. Saran

1. Pihak Dinas Pasar selain memperhatikan faktor kualitas, efektivitas, kemandirian dan ketepatan waktu juga memperhatikan faktor-faktor lain yang mendukung kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang seperti (motivasi, lingkungan kerja, disiplin dan gaya kepemimpinan)
2. Pihak Dinas Pasar sebaiknya memberlakukan peraturan dan sanksi-sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan tanpa

kecuali, agar tingkat efisiensi penggunaan waktu kerja dapat meningkat yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang.

3. Untuk mendukung hasil penelitian ini perlu dilakukan penelitian lain untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Surya.2011.*Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan Penerapannya)*, cetakan keempat.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Fahmi, Irham. 2007. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu.2005.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.Bandung: Refika Aditama.
- Nitisemito, Alex, S. (2000) . *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Analisis Kinerja Organisasi*. Bandung : PT. Rineka Cipta.
- Prof. Dr. Moeheriono, M.Si. 2011. *Indikator Kinerja Utama*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Saydam, Gozali. 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung
- Sedarmayanti, 2001. *SDM dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Sedamaryanti. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Jakarta:CV.MandarMaju.