

**KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGELOLAAN  
KEUANGAN DAN ASET KOTA PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu  
(S1) Kependidikan*



**OLEH:  
ANGGI ANDRIAN LATIF  
53900/2010**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

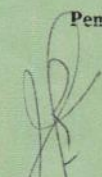
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGELOLAAN  
KEUANGAN DAN ASET  
KOTA PADANG

Nama : Anggi Andrian Latif  
NINM/BP : 53943/2010  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2015

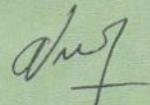
Disetujui Oleh,

Pembimbing I



Drs. Syahril, M.Pd  
NIP. 19630424 198811 1.001

Pembimbing II



Nellitawati, S.Pd. M.Pd  
NIP. 19611103 198203 2.002

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN

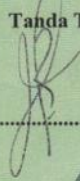
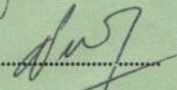
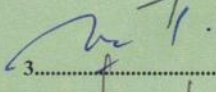
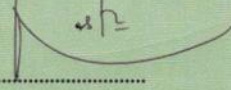

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Padang

KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGELOLAAN  
KEUANGAN DAN ASET  
KOTA PADANG

Nama : ANGGI ANDRIAN LATIF  
NIM/BP : 53943 / 2010  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2015

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
1. Ketua : Drs. Syahril, M. Pd	1..... 
2. Sekretaris : Nellitawati, S. Pd, M. Pd	2..... 
3. Anggota : Dr. Ahmad Sabandi, M. Pd	3..... 
4. Anggota : Sulastri, S. Pd, M. Pd	4..... 
5. Anggota : Lusi Susanti, S. Pd, M. Pd	5..... 

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya orang lain atau pendapat yang dituliskan atau diterbitkan oleh orang lain kecuali sebagai acuan atau dengan mengikuti tata penulis karya ilmiah yang lazim.

Padang, 11 Februari 2015  
Yang menyatakan,



Anggi Andrian Latif  
Nim/Bp: 53943/2010

## ABSTRAK

**Judul** : Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang  
**Penulis** : Anggi Andrian Latif  
53943/2010  
**Pembimbing** : 1. Drs. Syahril, M.Pd  
2. Nellitawati, S.Pd. M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis pada kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang yang menunjukkan kinerja pegawai yang kurang terlaksana dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memberikan informasi tentang kinerja pegawai pada dinas pengelolaan keuangan dan aset Kota Padang yang dilihat dari aspek loyalitas, tanggung jawab, disiplin kerja dan kerjasama pegawai dalam melaksanakan tugas.

Penelitian ini bersifat deskriptif, populasi penelitian adalah semua pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang yang berjumlah 176 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Proporsional Stratified Random Sampling*. atau pengambilan data secara acak dengan peserta tertentu. Pengumpulan data menggunakan skala *Likert* sebagai instrumen penelitian yang telah diuji coba terlebih dahulu validitas dimana hasil uji coba angket penghitungan validitas setelah dilakukan uji coba  $\rho_{hitung} > \rho_{tabel}$  ( $0,9863 > 0,648$ ) Ini menandakan angket Valid dan reabilitasnya.  $\rho_{hitung} > \rho_{tabel}$ , ( $0,8254 > 0,632$ ), ini dinyatakan reliable pada taraf kepercayaan 95%. Pengolahan data hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus rata-rata (*Mean*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kota Padang yang dilihat dari aspek: 1) Loyalitas sudah terlaksana dengan kategori baik dengan skor rata-rata 3,63, 2) Tanggung jawab sudah terlaksana dengan kategori tinggi dengan skor rata-rata 3,67, 3) Disiplin kerja sudah terlaksana dengan cukup dengan skor rata-rata 3,52, 4) Kerjasama sudah terlaksana dengan tinggi dengan skor rata-rata 3,66. Kemudian untuk secara keseluruhan kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang sudah diterapkan secara tinggi dengan skor rata-rata 3,62. Meskipun kinerja pegawai pada Dinas Pegelolaan Keuangan Dan Aset Kota Padang sudah terlaksana dan diterapkan dengan tinggi, namun hendaknya terus ditingkatkan agar menjadi sangat tinggi.

## KATA PENGANTAR



Dengan nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang. Segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

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. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang, Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd.
4. Bapak Drs. Syahril, M.Pd dan Ibu Nellitawati, S.Pd. M.Pd selaku pembimbing, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Kepala KESBANGPOL Kota Padang yang memberikan izin bagi penulis untuk melakukan penelitian ini.
6. Bapak pimpinan dan seluruh pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kota Padang.

7. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan perpustakaan Universitas Negeri Padang.
8. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan Angkatan 2010, yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril maupun spiritual kepada penulis.
9. Terisitimewa buat Orang tua tercinta yaitu Ayahanda Abu Latif dan Ibunda Erniati yang telah mengasuh, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang, dukungan moril, materil, dan do'a, serta kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan dukungan dan motivasi untuk penulis.

Kepada semua pihak yang telah ikut membantu, tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain do'a kepada Allah SWT semoga bantuan, bimbingan dan arahan serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis, baik berupa moril maupun materil dapat bernilai ibadah disisi Allah SWT. Amiin..

Padang, Januari 2015

Penulis

**ANGGI ANDRIAN LATIF**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Batasan Masalah .....	4
D. Perumusan Masalah.....	4
E. Tujuan Penelitian .....	4
F. Pertanyaan Penelitian .....	5
G. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KERANGKA TEORI.....	7
A. Kajian Teori.....	8
1. Konsep Dasar Kinerja Pegawai .....	8
a. Pengertian Kinerja Pegawai.....	8
b. Pentingnya Kinerja Pegawai.....	9
c. Indikator Kinerja Pegawai .....	10
B. Kerangka Konsep .....	16
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	18
A. Jenis Penelitian .....	18
B. Defenisi Operasional variabel Penelitian .....	18
C. Populasi dan Sampel.....	19
D. Jenis dan Sumber Data .....	20
E. Instrumen Penelitian Dan Pengumpulan Data.....	20
F. Teknik dan Analisis Data .....	23

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	25
A. Deskripsi Data .....	25
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	34
C. Keterbatasan Penelitian .....	39
BAB V PENUTUP.....	40
A. Kesimpulan.....	40
B. Saran.....	41
DAFTAR PUSTAKA .....	42
LAMPIRAN.....	43

## DAFTAR TABEL

1. Penyebaran Populasi Penelitian Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang .....	19
2. Penyebaran Sampel Penelitian Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang .....	20
3. Data Kinerja Pegawai Pada dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kota Padang yang dilihat dari aspek loyalitas .....	26
4. Data Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kota Padang yang dilihat dari aspek tanggung jawab .....	28
5. Data Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kota Padang yang dilihat dari aspek disiplin kerja .....	30
6. Data Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kota Padang yang dilihat dari aspek kerjasama .....	32
7. Rekapilasi Data Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kota Padang .....	33

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Pengantar Angket .....	43
2. Petunjuk Pengisian Angket .....	44
3. Kisi-Kisi Angket .....	45
4. Angket Penelitian .....	46
5. Analisis Uji Coba .....	49
6. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian .....	50
7. Hasil Penelitian .....	55
8. Tabel Harga Kritik dari rho Spearman .....	58
9. Tabel Product Moment .....	59
10. Surat Pernyataan Penelitian.....	60

## DAFTAR GAMBAR

Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kota Padang .....	22
---	----

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi merupakan suatu kesatuan dari sumber-sumber yang tersedia, baik sumber yang bersifat manusia maupun yang bersifat non manusia. Disamping itu organisasi juga berarti pengelompokan tugas, wewenang dan tanggung jawab sedemikian rupa yang dapat digerakan sebagai suatu kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Faktor manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus dikelola, diarahkan, digerakkan serta dibina agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diharapkan, agar harapan-harapan dan tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.

Dalam hal ini, untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas selain dengan adanya pengembangan kemampuan pegawai juga perlu adanya peningkatan kinerja oleh pimpinan organisasi yang membentuk suatu pola kerja yang bagus untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diwewenangkan kepadanya selama periode tertentu. Jika kinerja setiap pegawai yang ada didalam suatu organisasi baik, maka kinerja organisasi juga baik dan begitu pula apabila kinerja orang yang ada didalamnya jelek juga akan berdampak pada kinerja organisasi yang rendah pula, sehingga kinerja pegawai sangat menentukan kinerja organisasi

Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh seorang atasan terhadap bawahannya agar pegawai tersebut mau bekerja sesuai dengan tugas yang diembankan kepadanya. Kinerja yang baik tergambar dari adanya kegiatan atas penyelesaian tugas secara optimal sedangkan kerja yang optimal terlaksana apabila pegawai dapat menggunakan kemampuan, pengetahuan dan bakat serta menggunakan waktu sebaik mungkin, oleh karena itu kinerja merupakan salah satu peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Seorang yang memiliki kinerja yang baik terlihat dari perilaku dan proses kerja yang tergambar dari kejujuran, ketaatan, loyalitas terhadap pekerjaan dalam organisasi, memiliki sikap disiplin yang tinggi, bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan dan memiliki rasa kebersamaan yang mau bekerjasama. Menurut Rivai (2010: 548) definisi kinerja yaitu : “Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan pengamatan langsung dan observasi penulis lakukan dari tanggal 2-4 Juni 2014 pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang terlihat bahwa kinerja pegawai masih kurang terlaksana, hal ini terlihat dari berbagai fenomena yang tampak seperti:

1. Masih adanya pegawai yang kurang mampu menyelesaikan tugas sesuai harapan organisasi dan adanya sebagian pegawai yang kurang menunjukkan kerjasama yang baik dalam bekerja, baik antara pimpinan dengan pegawai, pegawai dengan pegawai lainnya.

2. Masih adanya sebagian pegawai yang mengeluh untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya hal ini terlihat dari hasil kerja pegawai yang kurang sesuai dengan apa yang diharapkan.
3. Masih adanya pegawai yang suka menunda-nunda pekerjaan dan tidak melaksanakan tugas dengan teliti sehingga pekerjaan tersebut harus diproses kembali dari awal.
4. Kerjasama yang baik antar pegawai kurang dirasakan, hal ini terlihat ketika ada pekerjaan yang semestinya dikerjakan secara bersama-sama namun pegawai hanya mengerjakan sendiri-sendiri.

Dengan fenomena-fenomena, maka nampak sekali bahwa masih kurang kinerja pegawai. Untuk itu perlu sekali dilakukannya peningkatan kinerja pegawai oleh pimpinan pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang Karena pegawai merupakan sebagai objek dan subjek, karena ia adalah pemikir, perencana, dan pelaksana. Oleh sebab itu mengingat pentingnya kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang. Maka penulis ingin membahas dan meneliti permasalahan ini dengan judul “ Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang”.

#### **B. Identifikasi Masalah.**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas dan pengamatan tentang kinerja pegawai, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang dihadapi antara lain :

1. Pegawai kurang loyal terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga pekerjaan tersebut dikerjakan tidak bersungguh-sungguh.

2. Tidak adanya motivasi kerja dan partisipasi pegawai sehingga pegawai tidak disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
3. Adanya sebagian pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, hal ini terlihat dari adanya pegawai yang telat melaporkan hasil kerjanya kepada atasan menjadi tidak tepat waktu.
4. Masih ada pegawai yang bekerja secara individual, padahal pekerjaan seharusnya dikerjakan secara bersama dan Kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan kepada bawahan serta kurang menjalin hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat penulis identifikasi indikasi menurunnya kinerja pegawai disebabkan kurangnya kesadaran dan semangat kerja pegawai. Untuk itu penulis berpendapat bahwa kinerja pegawai perlu ditindaklanjuti dan diperbaiki agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas dan Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka penulis melakukan pembatasan masalah dengan pertimbangan antara lain karena keterbatasan waktu, biaya, tenaga, kemampuan metode dan kemampuan teoritis, maka penelitian ini dibatasi dengan judul Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang yang dilihat dari aspek loyalitas, tanggung jawab, disiplin kerja dan kerjasama pegawai.

#### **D. Perumusan masalah**

Dari latar belakang dan batasan masalah diatas maka ruang lingkup dan pembahasan masalah diatas dapat dibuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : bagaimanakah kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang yang dilihat dari aspek loyalitas, tanggung jawab, disiplin kerja dan kerjasama pegawai.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini bertujuan mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang Kota Padang dan secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. loyalitas pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang
2. tanggung jawab pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang
3. disiplin kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang
4. kerjasama pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang

4

#### **F. Pertanyaan Penelitian**

Sesuai dengan batasan dan rumusan masalah diatas, penulis mengajukan pertanyaan untuk penelitian tentang kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang Pertanyaannya antara lain sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kinerja pegawai yang dilihat dari aspek loyalitas pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang?
2. Bagaimanakah kinerja pegawai yang dilihat dari aspek tanggung jawab pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang?
3. Bagaimanakah kinerja pegawai yang dilihat dari aspek disiplin kerja pekerjaan pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang?
4. Bagaimanakah kinerja pegawai yang dilihat dari aspek kerjasama pekerjaan pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang?

#### **G. Manfaat Penelitian**

1. Diharapkan dapat dijadikan bahan informasi, penambahan wawasan dan pengembangan disiplin ilmu pengetahuan organisasi khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan kinerja pegawai
2. Bagi penulis, dapat menambah pengalaman dan wawasan serta pengembangan ilmu tentang kinerja pegawai.
3. Sebagai masukan bagi pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang untuk memperbaiki kelemahan serta dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan
4. Sebagai masukan bagi Kepala Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang dalam melakukan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang, ini berarti hasil kerja pegawai yang dilihat dari aspek loyalitas kerja, tanggung jawab, disiplin kerja dan kerjasama pegawai, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang yang dilihat dari aspek loyalitas pegawai berada pada kategori baik dengan rata-rata skor (3,63). Artinya loyalitas pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi dikatakan berada pada kategori tinggi.
2. Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kota Padang yang dilihat dari aspek tanggung jawab pegawai berada pada kategori tinggi dengan rata-rata skor (3,67) artinya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan dapat dikatakan tinggi.
3. Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang yang dilihat dari aspek disiplin kerja pegawai berada pada kategori cukup dengan rata-rata skor (3,52) artinya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan patuh dan disiplin pada ketegori cukup.
4. Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang yang dilihat dari aspek kerjasama pegawai berada pada kategori tinggi dengan rata-rata skor (3,66). Artinya pegawai telah menampilkan dan menunjukkan kinerja dengan tinggi.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. kinerja pegawai yang dilihat dari aspek loyalitas pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Asset Kota Padang hendaknya dapat ditingkatkan lagi agar kinerja dan hasil kerja menjadi lebih tinggi dan dapat mewujudkan tujuan organisasi kearah yang lebih baik.
2. Pimpinan masing-masing bidang pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang hendaknya lebih meningkatkan dan memotivasi semangat kerja pegawai agar kinerja pegawai meningkat dan membawa kearah tujuan organisasi yang lebih baik.
3. kinerja pegawai yang dilihat dari aspek loyalitas, tanggung jawab, disiplin kerja dan kerjasama pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Padang sudah terlaksana dengan baik, sebaiknya kinerja pegawai ini agar dapat dipertahankan serta ditingkatkan lagi untuk kedepannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rohani (1991) *Pedoman penyelenggaraan administrasi pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta  
..... (2007). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Depdiknas. (2004). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Fathoni, Abdurrahmat (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hamzah B. Uno. (2012). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Grup
- Melayu, S.P. Asibuan. (2009). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rivai, Veithzel. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajafindo Persada  
..... (2002). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajafindo Persada
- Ruky, S, Ahmad. (2002). *Sistem Manajemen Kerja*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama  
..... (2002). *Sistem Manajemen Kerja*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sagala, Syaiful. 2012. *Administrasi pendidikan kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Sastrohadwiryo. Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara  
..... (2007). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Siagian, Sondang. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2005). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta
- Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada  
..... (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.