

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN
KOTA PADANG PANJANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

(Strata 1)



Oleh

ADE SRIUTAMA DEWI

03872/2008

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Jurusan
Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Pada Kantor Dinas Pendidikan

Kota Padang Panjang

Nama : ADE SRIUTAMA DEWI

BP/NIM : 2008/03872

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2013

Tim Penguji

Tanda Tangan

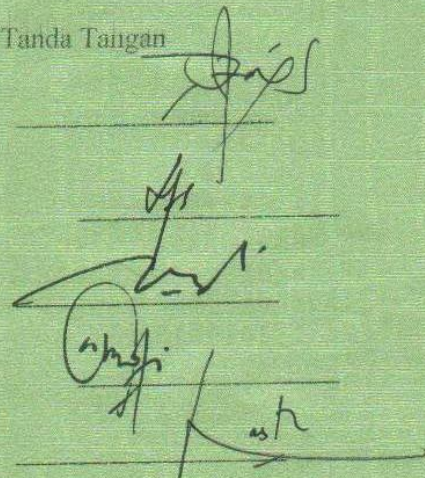
1. Ketua : Dra. Nelfia Adi, M.Pd

2. Sekretaris : Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd

3. Anggota : Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd

4. Anggota : Dra. Anisah, M.Pd

5. Anggota : Sulastri, S.Pd, M.Pd



The image shows five handwritten signatures, each written over a horizontal line. The signatures are in black ink and vary in style, representing the five members of the examination committee listed on the left.

ABSTRAK

Judul : Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang

Penulis : Ade Sriutama Dewi

**Pembimbing : 1. Dra. Nelfia Adi, M. Pd
2. Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd**

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang yang menunjukkan kinerja pegawai yang masih rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang (1) kinerja pegawai, (2) lingkungan kerja, dan (3) hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasi yaitu melihat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang. Populasi penelitian ini semua pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang yang berjumlah 67 orang dan sampel 40 orang yang diambil dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model skala likert dengan lima alternatif jawaban. Validitas instrumen diperoleh melalui rumus *Spearman* dan reliabilitas instrumen diperoleh melalui *Alpha*. Hasil uji coba instrumen kedua variabel menunjukkan valid dan reliabel. Analisis data menggunakan *Rumus Korelasi Product Moment*, sebelum rumus ini digunakan terlebih dahulu dicari mean, median, modus dan standar deviasi dari kedua variabel, kemudian dilakukan uji normalitas dengan rumus chi kuadrat, setelah itu baru digunakan rumus korelasi product moment dan pengujian keberartian hubungan variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai digunakan rumus uji *t*.

Hasil analisis data menunjukkan (1) lingkungan kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang cukup baik yaitu 74,7% dari skor ideal. (2) kinerja pegawai cukup baik yaitu 72,96% dari skor ideal. (3) terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang, dengan diperolehnya $r_{hitung} 0,344 > r_{tabel} 0,312$ pada taraf kepercayaan 95%. Berdasarkan hasil uji keberartian diperoleh $t_{hitung} 2,27 >$ dari $t_{tabel} 2,02$ artinya berkorelasi sangat signifikan pada taraf kepercayaan 95%. Ini berarti hipotesis diajukan diterima. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan, bahwa terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada taraf kepercayaan 95%. Artinya semakin baik lingkungan kerja akan semakin baik pula kinerja pegawai.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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.

Selanjutnya shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah meninggalkan tuntunan hidup bagi manusia 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. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dra. Nelfia Adi, 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. Bapak Pimpinan dan seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan perpustakaan Universitas Negeri Padang.
7. Bapak-Bapak dan Ibu-Ibu Pegawai Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang yang telah ikut memberikan sumbangsuhnya dalam penulisan skripsi ini.
8. Kedua orang tua, Saudara/i ku tercinta yang telah memberikan semangat, motivasi, bimbingan baik moril maupun materil yang tak terhingga demi selesainya skripsi ini.
9. Tidak lupa kepada sahabat-sahabat seperjuangan Angkatan 2008 yang selalu memberikan masukan, semangat, dan bantuan baik secara moril maupun spritual kepada penulis.

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

Padang, Januari 2013

Penulis

Ade Sriutama Dewi

DAFTAR ISI

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

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Perumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Kegunaan Penelitian	7

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kinerja	8
1. Pengertian Kinerja	8
2. Pentingnya Kinerja	9
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
4. Indikator Kinerja.....	11
B. Lingkungan Kerja	20
1. Pengertian Lingkungan Kerja	20
2. Pentingnya Lingkungan Kerja.....	21
3. Jenis Lingkungan Kerja	22
C. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja	36
D. Kerangka Konseptual	37

E. Hipotesis	38
--------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	39
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel	40
D. Jenis Data dan Sumber Data	45
E. Instrumen Penelitian	46
F. Teknik Analisis Data	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	50
B. Pengujian Hipotesis	58
C. Pembahasan	59

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	67
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang.....	42
2. Penyebaran Sampel Berdasarkan Stara.....	46
3. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai.....	52
4. Rata-rata Masing-masing Sub Variabel Kinerja.....	54
5. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Lingkungan Kerja	55
6. Rata-rata Masing-masing Sub Variabel Lingkungan Kerja	57
7. Penafsiran Hasil Variabel Penelitian	58
8. Perbandingan Koefisien Korelasi Variabel X dan Y	59
9. Pengujian Keberartian Variabel X dan Y	59

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual39
2. Histogram Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai53
3. Histogram Frekuensi Skor Variabel Lingkungan Kerja.....56

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-kisi Angket Penelitian	73
2. Angket Penelitian	75
3. Tabel Uji Coba Angket	79
4. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas	80
5. Skor Mentah Hasil Penelitian.....	86
6. Pengolahan Data dan Hasil Penelitian	85
7. Tabel Harga Kritik Z-Score.....	94
8. Tabel Harga Kritik dari rho Spearman.....	95
9. Nilai-nilai r Product Moment	96
10. Nilai-nilai Dalam Distribusi t.....	97
11. Nilai-nilai Chi Kuadrat	98
12. Surat Izin Penelitian.....	99
13. Surat Izin Pengambilan Data Penelitian	100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai sebagai suatu komponen dalam organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuannya. Tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi yang telah ditetapkan tergantung kepada personil yang ada dalam organisasi tersebut. Tujuan suatu lembaga dicapai melalui serangkaian kegiatan dengan menggerakkan semua sumber daya yang diperlukan untuk pencapaian tujuan tersebut. Tujuan yang diharapkan tersebut merupakan titik awal dalam perencanaan kinerja pegawai. Seorang atasan mempunyai tanggung jawab terhadap bawahannya dalam usaha mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi.

Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang menjalankan aktivitas di dalam sebuah organisasi, baik sebagai pembuat perencanaan, maupun sebagai pelaksana dari kegiatan organisasi. Pencapaian tujuan yang berorientasi terhadap pekerjaan, akan tercermin dari kinerja pegawai. Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah salah satu usaha yang dilakukan oleh seorang atasan terhadap bawahannya agar pegawai tersebut mau bekerja sesuai dengan tugas yang diembankan kepadanya. Kinerja pegawai yang rendah tidak hanya memberi dampak terhadap hasil kerja pegawai, tetapi menunjukkan bahwa tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Agar tercapainya tugas pegawai dengan optimal, pegawai harus memiliki kinerja yang baik.

Mengingat demikian pentingnya kinerja seorang pegawai terhadap pekerjaannya, yakni untuk melaksanakan dan menggerakkan sebuah organisasi, maka perlu adanya upaya peningkatan kinerja ke arah yang baik dari Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang sebagai lembaga yang memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat sehingga tercapainya tujuan yang diharapkan dan pegawai dapat lebih menghargai waktu, pekerjaan dan kebersamaan.

Namun kenyataannya, berdasarkan pengamatan dan observasi yang penulis lakukan pada saat melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan pada tanggal 27 Juni s/d 9 September 2011 di Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang mencerminkan bahwa kinerja pegawai masih kurang baik terutama dalam pelaksanaan tugas pegawai tersebut. Ini dapat diketahui dari fenomena-fenomena yang terjadi sebagai berikut:

1. Pegawai kurang menaati jam kerja dan sering meninggalkan/tidak masuk kantor tanpa pemberitahuan.
2. Sebagian pegawai belum bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan seperti pegawai dalam bekerja cenderung hanya duduk, berkumpul dan mengobrol diruangan tertentu yang bukan ruang kerjanya sehingga tugas yang diberikan tidak terlaksana dengan baik.
3. Masih ada sebagian pegawai yang bekerja jika diperintahkan dan diawasi oleh pimpinan tanpa adanya inisiatif dari pegawai tersebut. Misalnya pegawai tidak berinisiatif langsung untuk membuat laporan kegiatan yang akan dilaksanakan selanjutnya.

4. Kurang adanya kejujuran sebagian pegawai dalam melaksanakan tugas seperti sering mencuri waktu dengan tetap mengisi absen padahal mereka tidak masuk kantor atau meninggalkan kantor pada saat jam dinas.
5. Adanya sebagian pegawai yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan lembaganya. Misalnya pegawai tidak masuk kantor dengan alasan mengikuti acara keluarga yang tidak begitu penting.

Semua gejala mengindikasikan bahwa secara umum kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang masih kurang baik dan kurang sesuai dengan apa yang diharapkan. Banyak faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja, antara lain: keterampilan kerja, motivasi, kejujuran, disiplin, minat, tanggung jawab, sarana prasarana, gaji, suasana kerja, prakarsa, sikap individu dan salah satunya yang sangat mempengaruhi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik adalah segala benda yang terdapat disekitar pegawai misalnya kursi, meja serta perlengkapan kantor lainnya, sedangkan lingkungan non fisik berkaitan dengan hubungan antar sesama pegawai di suatu kantor.

Dalam hal lingkungan kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang, dari hasil pengamatan sementara di kantor tersebut ditemukan gejala-gejala berikut:

1. Dalam ruangan terlihat tata penerangannya kurang bagus, ada yang terlalu terang dan ada yang pencahayaannya kurang.

2. Adanya beberapa keluhan dari pegawai terhadap pewarnaan ruangan kantor yang kurang menarik dan keadaan ruangan yang sering panas pada siang hari serta suara bising mesin TIK manual dan kendaraan bermotor.
3. Kurang harmonisnya hubungan antar sesama pegawai seperti ada sebagian pegawai yang sering mukanya cemberut tanpa sebab-sebab yang jelas jika ada salah satu rekannya mendapatkan perlakuan istimewa dari atasan.

Gejala-gejala yang tampak tersebut menunjukkan lingkungan kerja yang kurang baik. Mengingat lingkungan kerja diduga menimbulkan dampak langsung pada kinerja pegawai, karena bila salah satu faktor penting tersebut tidak memenuhi standar kepentingan pegawai maka hasil kerja pegawai tidak bisa memenuhi target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan fenomena yang diungkapkan, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terlihat berbagai hal yang berpengaruh terhadap masalah lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang.

Permasalahan yang timbul dapat diidentifikasi masalah kinerja sebagai berikut:

- (1) Kurangnya disiplin pegawai, masih terlihat pegawai kurang menaati jam kerja dan sering meninggalkan/tidak masuk kantor .
- (2) Pegawai kurang menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
- (3)

Pegawai kurang inisiatif dalam membuat laporan kegiatan yang akan dilaksanakan selanjutnya dan kurang sesuai dengan petunjuk kerja yang sudah ditetapkan. (4) kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas masih rendah. (5) sebagian pegawai lebih mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan lembaganya.

Meningkatkan kinerja pegawai banyak faktor yang mempengaruhinya antara lain keterampilan kerja, motivasi, kejujuran, minat, sarana prasarana, gaji, lingkungan kerja dan prakarsa. Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Permasalahan yang timbul berdasarkan fenomena di atas dapat diidentifikasi masalah lingkungan kerja adalah:

(1) Beberapa ruangan penerangannya belum memadai. (2) keluhan dari pegawai terhadap pewarnaan ruangan kantor dan ruangan yang sering panas pada siang hari serta suara bising yang ditimbulkan dari kendaraan bermotor dan mesin TIK manual. (3) Hubungan antar sesama pegawai kurang harmonis

C. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dan keterbatasan penulis baik dari segi waktu, tenaga, biaya dan teori pendukung maka sulit untuk meneliti semua faktor tersebut. Dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan pada permasalahan faktor lingkungan kerja dan hubungannya dengan kinerja pegawai.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah, masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang?
2. Bagaimana lingkungan kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang?
3. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang:

1. Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang.
2. Lingkungan kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang.
3. Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan dapat berguna bagi:

1. Pegawai: memberi gambaran hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Selanjutnya dapat dijadikan acuan dalam memperbaiki atau meningkatkan kualitas diri masing-masing pegawai.

2. Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang itu sendiri: sebagai acuan dan bahan masukan dalam pengaturan lingkungan kerja dan peningkatan kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang juga cukup baik.
2. Lingkungan kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang sudah cukup baik.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang pada taraf kepercayaan 99%. Artinya semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja pegawai semakin baik pula. Sebaliknya semakin kurang baik lingkungan kerja, maka kinerja pegawai semakin kurang baik pula.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang yang berada pada kategori cukup baik yang telah dicapai pada saat sekarang ini, diharapkan dapat di pertahankan dan ditingkatkan lagi sehingga pelaksanaan tugas pegawai dapat tercapai dan terlaksana dengan sebaik-baiknya. Peningkatan ini dapat dilakukan dengan memberikan pengawasan yang lebih terhadap kedisiplinan waktu

dan peraturan kantor yang dijalankan, begitu juga dengan memberikan pengembangan karakter pegawai yang jujur terhadap pelaksanaan tugasnya, kemudian juga diikuti dengan keterlibatan dan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2. Lingkungan kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang cukup baik, untuk itu diharapkan semua unsur yaitu pimpinan, pegawai dan personil lainnya untuk memperhatikan kondisi ini dan meningkatkan lebih baik lagi untuk masa yang akan datang. Kondisi ini dapat diperbaiki dengan memperhatikan pewarnaan dinding kantor dan peralatan kantor, begitu juga diperlukan pembinaan dalam menciptakan hubungan yang erat antar rekan kerja dalam melaksanakan tugas.
3. Dengan diketahuinya antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang positif dan mempunyai keberartian, maka kepada pimpinan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, Sagita. 2008. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Tebang Angkut Di Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun*
- Daris, Ahmad. 2002. *Kinerja Pegawai Tata Usaha Sekolah Menengah Umum (SMU) Kota Padang*. Padang: Universitas Negeri Padang
- Depdikbud. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Hasibuan. Sp Melayu. 1990. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Haji Masaagung
- Hasna, Vida. 2004. *Menggunakan Peralatan Kantor Jilid 1 SMK Bandung*: Armico
- Husaini, Usman. 2008. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Laksmi dkk. 2008. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta, Penaku
- Lilik, Khoriyah. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor*. Bandung: Mandar Jaya
- Mulayana, Yayan. 1998. *Pola Aksi Penyampaian Aspirasi dan Iklim Sekolah Serta Hubungannya dengan Unjuk Kerja Guru*. Padang: Pasca Sarjana IKIP
- Nawawi, Hadri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Gadjah Mada University Press
- Nitisemito, Alexs S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Pandji, Anoraga. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979, tentang *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil*
- Sedarmayanti. 1996. *Tata Kerja & Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sudjana. (1992). *Metode Statistika Edisi ke 6*. Bandung: Tarsito