

# PENGARUH KOORDINASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT BANGUN PURBA KABUPATEN ROKAN HULU

[masraazzula2014@gmail.com](mailto:masraazzula2014@gmail.com)

**Masrayani, Makmur, Kiki Yasdomi**

Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian

## *Abstrak*

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis koordinasi pimpinan yang dibangun di Kantor Camat Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu, menganalisis kinerja pegawai Kantor Camat Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu dan untuk mengetahui pengaruh koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai Di kantor Camat bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Regresi linier sederhana dengan metode sampling maka dapat diketahui faktor koordinasi pimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu dibuktikan dengan uji t ( $2.423 > 0,26$ ) dan koordinasi pimpinan mempengaruhi kinerja Pegawai di Kantor Camat Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu sebesar 49 % dan sisanya 51 % dari faktor lain, hal ini dibuktikan dengan uji R square dengan nilai koefisien determinanya 0,496.*

**Kata Kunci : Koordinasi Pimpinan dan Kinerja.**

---

## *Abstract*

*This study aims to analyze coordination leadership which built in the office camat bangun purba kabupaten rokan hulu, analyze performance employee in the office camat bangun purba kabupaten rokan hulu and for find out effect coordination leadership to performance employee in the office camat bangun purba kabupaten rokan hulu. This study to use technique analysis data simple linear regression with sampling method it can be seen factor coordination leadership take effect significant and positif to performance employee in the office camat bangun purba kabupaten rokan hulu be evidenced with t test ( $2.423 > 0,26$ ) and coordination leadership affect performance employee in the office camat bangun purba kabupaten rokan hulu as big as 49% and the rest 51% of other factors, this is evidenced with R test square with the value of the determinant kofesien 0,496.*

*Keyword : coordination of leadership and performance.*

## PENDAHULUAN

Rokan Hulu merupakan salah satu kabupaten yang dikembangkan dari kabupaten Kampar, berdasarkan UU No. 34 tahun 2008 tentang perubahan ketiga arus Undang-undang No. 53 tahun 1999 tentang pembentukan kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi, dan Kota Batam. Dalam perkembangannya saat ini kabupaten Rokan Hulu terdiri dari 16 Kecamatan, 6 Kelurahan, dan 147 Desa. Luas wilayah Kabupaten Rokan Hulu kurang lebih 8.521,69 Km<sup>2</sup> dengan jumlah penduduk 501.584 jiwa.

Kecamatan Bangun Purba merupakan salah satu kecamatan dari 16 Kecamatan di Kabupaten Rokan Hulu yang terletak di wilayah Timur Kabupaten Rokan Hulu. Luas wilayah Kecamatan Bangun Purba adalah lebih kurang 169.01 Km<sup>2</sup> yang membawahi 7 Desa.

Kegiatan atau pekerjaan baru efektif jika pekerjaan tersebut dilakukan dengan benar-benar sesuai dengan apa yang direncanakan. Menyatakan keefektifan dapat dengan menspesifikasi sasaran-sasaran untuk seluruh organisasi dan individu-individu serta kelompok pada organisasi perlu koordinasi. Sesuai dengan prinsip koordinasi yaitu dengan jalan membagi-bagi pekerjaan atas bagian-bagian. Menangani bagian-bagian pekerjaan diperlukan keahlian (skill) pada masing-masing bagian sehingga beroperasi secara efektif. Dengan adanya koordinasi diharapkan akan

tercipta kesatuan langkah, kesatuan tindakan, dan kesatuan sikap sesama pegawai.

Demikian pula halnya dilingkungan Kantor Camat Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu, bahwa koordinasi yang efektif akan memberikan kontribusi besar kepada kinerja pegawai, sebaliknya koordinasi yang tidak efektif dapat menghambat peningkatan kemauan dan kinerja pegawai. Kinerja yang baik dari pegawai yang bekerja sama merupakan sesuatu hal yang sangat penting bahkan dapat dikatakan sangat dominan, sehingga apapun pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan penuh dengan kesadaran yang tinggi serta sikap yang positif terhadap pekerjaannya pada akhirnya segala tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai sebagaimana mestinya. Namun kesadaran tersebut belum sesuai dengan kenyataan yang ada dilingkungan Kantor Camat Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu.

Pada dasarnya kinerja dapat dipandang dari dua segi, yaitu kinerja Organisasi dan kinerja pegawai atau individu. Kinerja pegawai adalah hasil kerja individu (perseorangan) dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Kinerja pegawai dan kinerja organisasi adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Keduanya sangat berkaitan erat dan memberi pengaruh besar terhadap kualitas organisasi. Tercapainya tujuan organisasi berkaitan erat dengan sumber daya yang bekerja untuk organisasi tersebut. Jika kinerja sumber daya

organisasi atau pegawai dalam organisasi itu baik, maka kinerja organisasi akan memiliki nilai yang sama dengan kinerja individu. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja organisasi dinilai buruk maka yang menjadi penyebab terbesar adalah kinerja pegawai yang ada dalam organisasi tersebut.

Adapun tugas pokok Camat Bangun Purba Kab. Rokan Hulu adalah sebagai perangkat daerah Kabupaten Rokan Hulu. Camat berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah kabupaten. Camat diangkat oleh Bupati atas usul sekretaris daerah kabupaten terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memenuhi syarat.

## **LANDASAN TEORI**

Dalam sebuah organisasi setiap pimpinan perlu untuk mengkoordinasikan kegiatan kepada anggota organisasi yang diberikan dalam menyelesaikan tugas. Dengan adanya penyampaian informasi yang jelas, pengkomunikasian yang tepat, dan pembagian pekerjaan kepada para bawahan oleh manajer maka setiap individu bawahan akan mengerjakannya sesuai dengan wewenang yang diterima. Tanpa adanya koordinasi setiap pekerjaan dari individu karyawan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Menurut Ismail Solihin (2009 : 91), karakteristik pertama dari organisasi adalah adanya koordinasi upaya dari sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi. Penggabungan yang terkoordinasi

dengan baik akan menghasilkan sesuatu yang jauh lebih baik dibandingkan upaya perseorangan.

Hasibuan (2009: 85) berpendapat bahwa : “koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Yohanes Yahya (2006 : 95), koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan dan kegiatan pada satuan yang terpisah pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Menurut Handoko (2003 : 195), koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen-departemen atau bidang-bidang fungsional) pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

Menurut G.R Terry dalam Hasibuan ( 2009 : 85) berpendapat bahwa koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat.

Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Harbani Pasolong (2010: 175).

Ada berbagai pendapat tentang kinerja, seperti dikemukakan oleh Widodo (2006:78), mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Mangkunegara (2005:67), mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sinambela dkk. (2006: 136), mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian-uraian pada latar belakang masalah sebagaimana yang telah dikemukakan diatas, maka penulis dalam penelitian ini menerapkan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Koordinasi yang dilakukan Pimpinan di kantor Camat Bangun Purba Kab. Rokan Hulu ?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Kantor Camat Bangun Purba Kab. Rokan Hulu ?

3. Bagaimana pengaruh koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai?

### **A. Tujuan Penelitian**

Didalam setiap penelitian yang dilakukan pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis koordinasi pimpinan yang dibangun di Kantor Camat Bangun Purba Kab. Rokan Hulu.
2. Menganalisis kinerja pegawai yang ada di Kantor Camat Bangun Purba Kab. Rokan Hulu.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Koordinasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bangun Purba Kab. Rokan Hulu.

### **B. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini sebagai berikut:

#### **1. Bagi Penulis**

Memperdalam pengetahuan serta memperoleh informasi bagi peneliti sendiri yang berhubungan dengan koordinasi dan kinerja.

#### **2. Bagi Akademis**

Sebagai bahan wacana serta sumbangan pikiran untuk melakukan penulisan bagi peneliti selanjutnya, dan untuk mengembangkan kurikulum dimasa yang akan datang yakni pengembangan teori dan konsep dalam bidang manajemen.

#### **3. Bagi Pimpinan Kantor Camat**

Sebagai bahan pertimbangan dan informasi serta pemikiran yang bermanfaat bagi pimpinan dalam mengambil keputusan guna mencapai kinerja pegawai yang

lebih baik dimasa yang akan datang.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah Pegawai PNS dan Honorer yang bekerja di Kantor Camat Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu.

### **B. Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Bangun Purba Kab. Rokan Hulu yang berjumlah 20 orang.

#### **b. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, finansial, waktu, tenaga dan sebagainya maka peneliti dapat menggunakan sampel itu. Kesimpulan akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil harus benar-benar representatif (mewakili). Melihat jumlah populasi yang kurang dari 100 orang hanya berjumlah 20 orang maka semua anggota populasi dijadikan sampel.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer diperoleh melalui observasi atau pengamatan langsung di lokasi, memberikan kuesioner dan mewawancarai responden.

#### **b. Data Sekunder**

Data yang di peroleh secara tidak langsung dari responden melainkan dari dokumen-dokumen, buku-buku, serta hasil-hasil penelitian lainnya yang berkenaan dengan penelitian.

### **D. Teknik Pengambilan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan sebagai landasan dalam penelitian maka penulis melakukan pengumpulan data dari lapangan dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu :

#### **1. Pengamatan Langsung atau Observasi.**

Observasi adalah suatu proses pengamatan langsung tentang apa yang terjadi dilapangan, sehingga penulis dapat memperkuat data dan informasi yang ada mengenai pengaruh koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada pegawai dan honorer yang berada di Kantor camat Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu.

#### **2. Penyebaran Kuesioner atau Angket.**

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyediakan daftar pernyataan atau pertanyaan yang akan penulis ajukan pada responden, khususnya pegawai di Kantor Camat Bangun Purba Kabupaten Rohul yang penulis jadikan sampel.

### E. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan unsur-unsur yang memberikan bagaimana cara mengukur suatu variabel sehingga dengan pengukuran tersebut dapat diketahui indikator-indikator apa saja sebagai pendukung untuk dianalisa dari variabel tersebut.

Dari deskripsi operasional diatas inilah indikator penelitiannya dan dapat dilihat dari penjelasan di bawah ini :

#### 1. Variabel Independen (X): Koordinasi

Koordinasi menunjukkan integrasi dari kegiatan-kegiatan individual dan unit-unit ke dalam suatu usaha yaitu bekerja kearah tujuan bersama yang dapat diukur dengan :

- a. Rantai perintah  
Rantai perintah adalah setiap pegawai hanya menerima instruksi tentang kegiatan tertentu dari hanya seorang atasan.
- b. Informasi  
Informasi merupakan suatu dasar bertindak atau dasar membuat keputusan, menjelaskan permasalahan dan dapat mengurangi ketidak pastian.
- c. Wewenang

Wewenang adalah hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu.

- d. Tanggung jawab  
Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang di lakukannya.
- e. Tujuan  
Tujuan adalah suatu pernyataan tentang keadaan yang diinginkan atau situasi yang tidak terdapat sekarang tetapi dimaksudkan untuk dicapai di waktu yang akan datang.

#### 2. Variabel Dependen (Y): Kinerja

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

- a. Kuantitas kerja  
Kuantitas kerja adalah volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal.
- b. Kualitas kerja  
Kualitas kerja adalah kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- c. Pemanfaatan waktu  
Pemanfaatan waktu merupakan penggunaan

masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan organisasi.

- d. Kerjasama  
Kerjasama adalah merupakan kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan.

## F. Instrumen Penelitian

Data yang terkumpul diolah dengan memakai teknik skala likert Sugiyono (2011:107). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variable penelitian.

Dengan skala Likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

- a. Sangat setuju/ selalu/ baik/ sangat positif diberi skor (5)
- b. Setuju/ sering/ baik/ positif diberi skor (4)
- c. Ragu-ragu/ kadang-kadang/ cukup baik/ netral diberi skor (3)
- d. Tidak setuju/ hampir tidak pernah/ baik /negatif diberi skor (2)
- e. Sangat tidak setuju/tidak pernah/baik/ negatif diberi skor (1)

Adapun yang menjadi variabel penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel independen (X) = Koordinasi
- b. Variabel dependen (Y) = Kinerja.

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Metode ini digunakan untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk tetap bekerja dan menjalankan tugasnya meskipun pimpinan tidak datang. Deskriptif persentase ini diolah dengan cara frekuensi atau jumlah tanggapan responden dibagi dengan jumlah sampel kemudian dikalikan 100 persen. Seperti dikemukakan oleh Sudjana dalam Beni Efrika (2013: 29) adalah sebagai berikut:

$$P = F/N \times 100\%$$

- P : Persentase  
F : Frekuensi data atau jumlah tanggapan responden  
N : Jumlah Sampel

### 2. Regresi Linier Sederhana

Untuk melihat pengaruh antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat yang ada, dan menggunakan rumus:

$$\hat{Y} = a + bx$$

Dimana :

- Y : Kinerja Pegawai  
a : Konstanta  
b : Koefisien Variabel Bebas  
X : Koordinasi Pimpinan

Untuk mengukur kontribusi variabel X terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinan ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  ini mempunyai range antara

nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas, sedangkan nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Ghazalli (2007:83).

### 3. Uji (uji t)

Yaitu untuk menguji apakah variable independen secara parsial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variable dependen dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$  artinya variable independennya itu koordinasi ( rantai perintah, informasi, wewenang, tanggungjawab, dan tujuan) secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable dependen yaitu kinerja ( kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, kerjasama).

$H_a : b_1 \neq 0$  artinya variable independennya itu koordinasi ( rantai perintah, informasi, wewenang, tanggungjawab, tujuan) secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable dependen yaitu kinerja (kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, kerjasama).

Kriteria pengambilan keputusan :

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{table}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{table}$  pada  $\alpha = 5\%$

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Adapun metode statistic yang digunakan adalah:

### 4. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residul dan grafik normal *probability plot*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis laksanakan tersebut, mengenai pengaruh koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai dikantor camat bangun purba kabupaten rokan hulu, maka penulis mengambil kesimpulan.

1. Dari hasil uji Validitas dan Reabilitas diatas didapatkan hasil bahwa pengaruh koordinasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat di Kecamatan Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat di Kecamatan Bangun Purba,



hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil olahan Data yang menunjukkan rata-rata koordinasi pimpinan yaitu skornya berada pada 81% atau (80,38%) dengan kata laian koordinasi pimpinan berada dalam kategori Sangat Sesuai (Sangat Mempengaruhi).

2. Sedangkan kinerja Pegawai Kantor Camat Di Kecamatan Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu adalah baik, hal ini bisa dilihat dari rata-rata kinerja yaitu skornya berada diatas 61% (62,62) artinya kinerja Pegawai Kantor Camat di Kecamatan Bangun Purba berada dalam kategori sesuai (Baik). Selain itu juga bisa dilihat dari Uji R<sup>2</sup>(R Squer) dengan nilai koefisien determinanya 0,496% atau 49% besarnya variabel Koordinasi Pimpinan mempegaruhi kinerja pegawai Kantor Camat di Kecamatan Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu, sedangkan sisianya 51% dari faktor-faktor lain.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pada kenyataan tersebut disimpulkan bahwa koordinasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor camat bangun purba kabupaten rokan hulu sangat mempengaruhi dengan berada pada

81% (80,38) dan kinerja pegawainya berada di atas 61% (62,62) artinya kinerja pegawai dikantor camat bangun purba kabupaten rokan hulu berada dalam kategori sesuai (Baik).

### Saran

Dari kesimpulan diatas maka berikut ini akan dikemukakan saran-saran penulis sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada Pimpinan Kantor Camat Bangun Purba agar dapat lebih meningkatkan lagi kinerja Pegawainya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, misalnya lebih meningkatkan lagi Jiwa wewenang yang dipercayakan Pimpinan kepadanya.
2. Bagi pegawai Kantor Camat Bangun Purba agar lebih meningkatkan lagi Kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat , misalnya dalam memanfaatkan waktu luang, dipergunakan untuk mencari hal-hal baru yang dapat meningkatkan kualitas pelayanannya kepada masyarakat agar tercapainya kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T.Hani. 2004. *Manajemen*. Yogyakarta: penerbit BPFE UGM. Cetakan ke-Delapanbelas.

Mangkunegara Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber daya manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

Malayu, SP. Hasibuan. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Makassar: Alfabeta.

Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.