

**KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAAHRAGA  
KABUPATEN KULONPROGO**

**ARTIKEL JURNAL**

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan



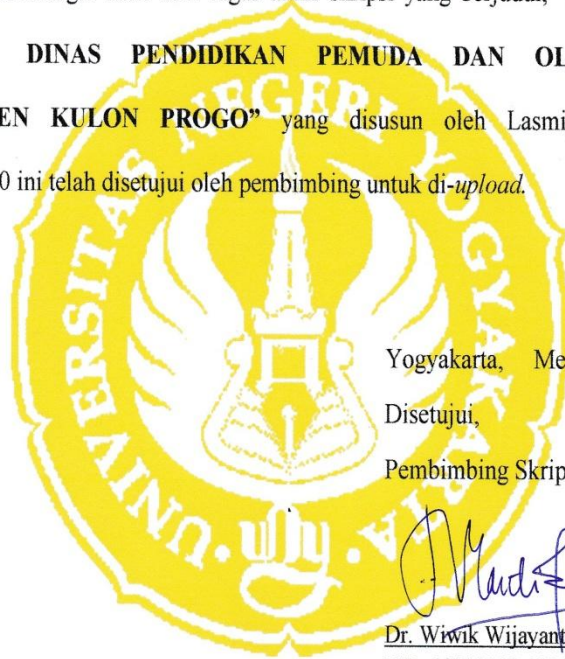
Oleh :  
**Lasmiyati**  
**NIM 14101241040**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

**2018**

## PERSETUJUAN

Artikel jurnal sebagai hasil dari tugas akhir skripsi yang berjudul, "**KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN KULON PROGO**" yang disusun oleh Lasmiyati, NIM 14101241040 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk di-*upload*.



Yogyakarta, Mei 2018

Disetujui,

Pembimbing Skripsi

Dr. Wwik Wijayanti, M.Pd.  
NIP. 19710123 199903 2 001

# **KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN KULONPROGO**

## ***EMPLOYEE PERFORMANCE IN DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN KULON PROGO***

Oleh: Lasmiyati, Prodi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, [lsm\\_123@yahoo.com](mailto:lsm_123@yahoo.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kulon Progo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Teknik Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner terbuka dan tertutup. Kinerja pegawai adalah hasil dari pelaksanaan kerja pegawai dalam jangka waktu tertentu. Kinerja pegawai dapat dinilai dari beberapa aspek yaitu kualitas, kuantitas, waktu, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Aspek biaya tidak dimasukkan dalam angket karena tidak semua pegawai berurusan dengan pembiayaan. Hasil angket menunjukkan kinerja pegawai sebesar 78,83% dalam kategori tinggi.

Kata kunci: Kinerja pegawai

### ***Abstract***

*The purpose of this reseach is to find employee performance in Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kulon Progo. The type of this reseach is quantitative reseach with descriptive method. The data collection techniques were open questionnaire dan closed questionnaire. Employee performance is the result of the implementation of work within the specified time. Employee performance can be rated from several aspects is quality, quantity, time, service orientation, integrity, commitment, discipline, teamwok, and leadership. Cost aspect isn't included into the questionnaire because not every employee dealing with financing. Questionnaire result indicate employee performance is 78,83% categorized as high.*

*Keyword: Employee Performances*

## **PENDAHULUAN**

Adanya arus globalisasi menuntut adanya kualitas sumber daya manusia yang semakin meningkat. Hal ini seakan menjadi alarm bagi Indonesia. Dalam hal pelayanan, disiplin, dan yang lain masih perlu adanya peningkatan.

Sondang P. Siagian (2011: 2-25) mengungkapkan ada beberapa alasan pentingnya sumber daya manusia dalam

organisasi, yaitu dengan beberapa pendekatan antara lain pendekatan politik, pendekatan ekonomi, pendekatan hukum, pendekatan sosio-kultural, pendekatan administratif, dan pendekatan teknologikal. Berdasarkan pendekatan politik, manusia mempunyai hak untuk mengemukakan pendapatnya, dalam hal ini bisa sebagai anggota dewan atau sebagai warga negara

yang aktif. Hal ini akan dapat sebagai modal untuk menuju mencapai tujuan. Berdasarkan pendekatan ekonomi, sumber daya manusia mengolah sumber daya organisasi lainnya. Berdasarkan pendekatan hukum, keseimbangan antara hak dan kewajiban seseorang dalam organisasi sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Semua aktivitas organisasi dilaksanakan oleh sumber daya manusia sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing atau dapat dikatakan sumber daya manusia memiliki kewajiban menjalankan tugas setelah adanya pendelegasian tugas. Hak sumber daya manusia setelah menjalankan kewajibannya melaksanakan beban kerja yang dibebankan kepada seseorang, maka orang tersebut berhak untuk mendapatkan balas jasa yang sebanding.

Berdasarkan pendekatan sosio-kultural, harkat dan martabat manusia menjadi suatu hal yang penting. Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang lebih dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Manusia memiliki akal yang berguna untuk berpikir sehingga manusia lebih tinggi derajatnya dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Manusia memiliki harkat dan martabat untuk dihargai segala kemampuan dan prestasi yang telah dimiliki. Sehingga dalam organisasi sumber daya manusia menjadi

sumber daya yang sangat penting. Selain itu, manusia adalah makhluk sosial dan makhluk berbudaya. Manusia hidup dalam kelompok atau organisasi, setidaknya ada organisasi terkecil yaitu keluarga. Berdasarkan pendekatan administratif, sumber daya manusia erat kaitannya dengan organisasi. Sumber daya manusia pada dasarnya memiliki jiwa kepemimpinan, hal ini jika memaknai administratif berkaitan dengan kepemimpinan. Sedangkan jika administratif dipandang dari sudut kegiatan tulis menulis maka sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi karena pencatatan berguna bagi kemajuan organisasi dengan menyediakan data dan informasi bagi pengambilan keputusan di masa yang akan datang. Berdasarkan teknologikal, manusia menjadi pencipta sekaligus mengoperasikan berbagai macam teknologi yang sedang berkembang. Teknologi semakin berkembang pesat. Teknologi yang diciptakan oleh manusia berguna untuk memudahkan pekerjaan manusia dalam melaksanakan aktivitas organisasi yang mendukung pencapaian organisasi, yang mengoperasikan teknologi juga manusia. Sehingga sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi atau lembaga, maka sumber daya manusia dalam hal ini pegawai memiliki peran penting dalam

organisasi yaitu sebagai perencanaan, pelaksana, dan pengawas dalam sebuah organisasi atau lembaga. Organisasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Kulon Progo saat ini berasal dari UPTD dan guru maupun admin di sekolah tertentu yang berada di Kulon Progo. Hal ini dikarenakan sejak tahun 2010 tidak ada pengangkatan pegawai negeri sipil atau aparatur sipil negara. Sedangkan pada tahun 2014 Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga melakukan perubahan struktur organisasi. Hal ini menyebabkan banyak pegawai yang penempatannya tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Menurut Kepala Subbag Umum dan Kepegawaian pada wawancara tanggal 15 Januari 2017 mengatakan bahwa meskipun penempatan pegawai tidak sesuai dengan kompetensi atau latar belakang pendidikan tetapi sudah diupayakan pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik misalnya dengan mengikuti diklat. Pekerjaan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga lebih banyak mengenai administratif sehingga tidak memerlukan kemampuan khusus.

Sumber daya manusia dalam proses pelaksanaan kerja akan menghasilkan hasil kerja atau output kerja yang disebut kinerja. Kinerja seseorang dalam organisasi akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu seseorang

dituntut meningkatkan kinerjanya agar pencapaian organisasi dapat dicapai dengan baik.

Kinerja pegawai selama rentang waktu tertentu seharusnya dilakukan penilaian kinerja. Kinerja yang dinilai akan menjadi umpan balik terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan dan bagi organisasi. Kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian dan pengukuran karena untuk melihat baik buruknya kinerja seseorang pegawai dan menjadi bahan evaluasi bagi pegawai tersebut.

Penilaian kerja adalah menilai pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta perilaku terhadap pelaksanaan tugasnya. Penilaian ini penting dilakukan untuk pengembangan diri pegawai maupun sebagai bahan evaluasi bagi diri pegawai dan lembaga. Menurut Gary Dessler (2003; 325-326) ada beberapa alasan pentingnya melakukan penilaian kinerja pegawai yaitu penilaian harus terintegrasi dengan organisasi, menemukan kekurangan bawahan untuk dilakukannya perbaikan, dan pengembangan karier.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pegawai pegawai merupakan pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Aspek penilaian PNS dan PPPK pada dasarnya

sama. Untuk itu penilaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Kabupaten Kulon Progo menyesuaikan pemerintah yaitu sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Menurut mantan Kepala Sub. Bagian Kepegawaian periode menjabat tahun 2009-2016 mengatakan pelanggaran

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif.

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Maret-April 2018 di Dinas Pendidikan Kabupaten Kulon Progo.

### **Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kulon Progo yang terdiri dari 87 orang.

### **Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

#### **Teknik Pengumpulan Data**

disiplin yang terjadi di dinas pendidikan merupakan pelanggaran ringan dengan hukuman teguran lisan. Hal ini dikarenakan tidak mematuhi jam kerja kantor. Selain dalam hal disiplin, dalam hal penguasaan IPTEK masih kurang, dan kecepatan wifi masih kurang dan belum semua ruang ada fasilitas wifi.

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2015: 308) teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah untuk mendapatkan data. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket.

### **Instrumen Penelitian**

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2015: 199). Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2002: 128) kuesioner adalah sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui. Bentuk kuesioner ada dua yaitu kuesioner berstruktur dan kuesioner tidak berstruktur (Abdurrahman dan Muhimin, 2011: 96).

Kuesioner berstruktur menggunakan pertanyaan tertutup sehingga responden langsung memilih jawaban dari beberapa pilihan jawaban yang disediakan oleh peneliti. Kuesioner tidak berstruktur menggunakan pertanyaan terbuka sehingga responden bebas mengemukakan pendapatnya secara bebas. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner berstruktur dengan pertanyaan tertutup. Kuesioner dalam penelitian ini mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, teori dari John Miner, teori dari Anwar Prabu Mangkunegara, teori dari Wilson Bangun, dan teori dari Simamora.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan/menggambarkan data yang telah terkumpul apa adanya (Abdurrahman dan Muhimin, 2011: 147). Penyajian data dalam statistik deskriptif ini dengan persentase. Adapun rumus

presentase menurut Tulus Winarsunu (2006: 20) sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Presentase alternatif jawaban

f = Jumlah skor yang diperoleh

N = Jumlah skor maksimal

Setelah ditemukan persentasenya lalu perhitungan dalam persentase menurut Tulus Winarsunu (2006: 22).

**Tabel 1. Perhitungan presentase.**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Kriteria</b>
82%-100%	Sangat Tinggi
63%-81%	Tinggi
44%-62%	Cukup
25%-43%	Rendah

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

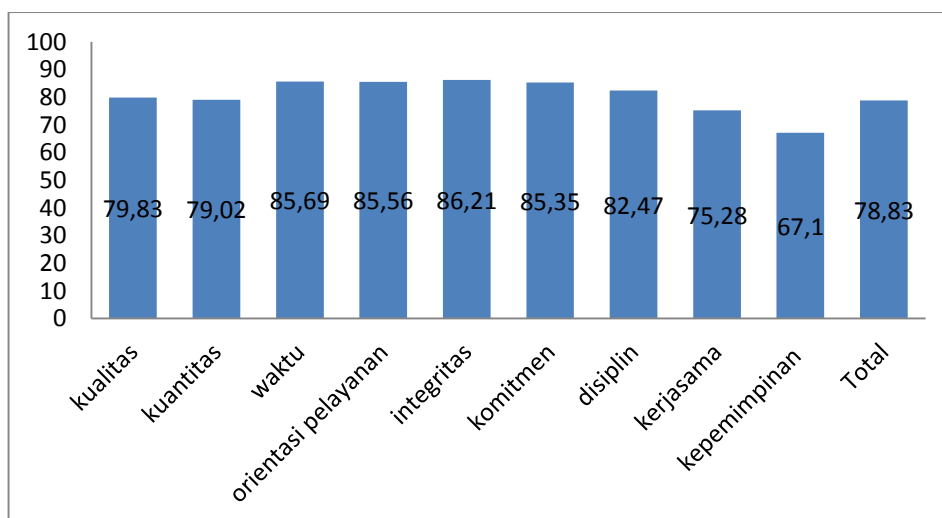
Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kulon Progo. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai yang berjumlah 87 orang. Hasil penelitian dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 1. Persentase kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kulon Progo berdasarkan 9 aspek penilaian kinerja pegawai**

No.	Aspek	$\Sigma$ Skor Perolehan	$\Sigma$ Skor Maks	%
1	Kualitas	277,8	348	79,83
2	Kuantitas	275	348	79,02
3	Waktu	298,2	348	85,69
4	Orientasi Pelayanan	298,25	348	85,56
5	Integritas	300	348	86,21
6	Komitmen	297	348	85,34
7	Disiplin	287	348	82,47
8	Kerja sama	262	348	75,28
9	Kepemimpinan	233	348	67,10
	<b>Jumlah</b>	<b>8230</b>	<b>10440</b>	<b>78,83%</b>

Secara keseluruhan presentase rata-rata kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kulon Progo dilihat dari 9 aspek adalah 78,83% didapat dari  $\Sigma$  skor perolehan (8230) dibagi

$\Sigma$  skor maksimal (10440) berada pada interval 63%-81% sehingga masuk dalam kategori tinggi. Sedangkan aspek kualitas, kuantitas, kerja sama, dan kepemimpinan termasuk dalam kategori tinggi.



**Gambar 1. Diagram batang kinerja pegawai berdasarkan sembilan aspek penilaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kulon Progo**



Berdasarkan diagram batang di atas dapat diketahui urutan presentase rata-rata aspek penilaian kinerja pegawai dari tertinggi hingga terendah yaitu aspek integritas,

aspek waktu, orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, kuantitas, kualitas, kerjasama, dan kepemimpinan.

**Tabel 2. Kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin, umur, dan lama kerja**

Data responden		Kategori kinerja pegawai				Total n(%)
		Sangat tinggi f(%)	Tinggi f(%)	Cukup f(%)	Rendah f(%)	
Jenis Kelamin	Laki-laki	19(21,84)	50 (57,47)	2 (2,30)	0	71 (81,60)
	Perempuan	9 (10,34)	7 (8,05)	0	0	16 (19,40)
Umur	23-29 tahun	1 (1,15)	3 (3,45)	0	0	4 (4,60)
	30-36 tahun	2 (2,30)	8 (9,20)	0	0	10 (11,49)
	37-43 tahun	9 (10,34)	12 (13,79)	1 (1,15)	0	22 (25,29)
	44-50 tahun	8 (9,20)	16 (18,37)	1 (1,15)	0	25 (28,73)
	51-57 tahun	8 (9,20)	18 (20,69)	0	0	26 (29,89)
Lama berkerja	1-8 tahun	3 (3,45)	7 (8,05)	0	0	10 (11,49)
	9-16 tahun	5 (5,75)	15 (17,24)	1 (1,15)	0	21 (24,14)
	17-24 tahun	10 (11,49)	14 (16,09)	1 (1,15)	0	25 (28,74)
	25-32 tahun	9 (10,34)	20 (22,99)	0	0	29 (33,33)
	33-40 tahun	1 (1,15)	1 (1,15)	0	0	2 (2,30)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa presentase rata-rata terbesar kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Kulon Progo berdasar jenis kelamin sebesar 57,47% adalah responden laki-laki dalam kategori tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat ahli yaitu menurut Minto Waluyo (2013: 79) mengatakan bahwa perasaan takut akan sukses yang dimiliki wanita serta konsekuensi sosial negatif yang akan diterimanya membuat semangat bekerja perempuan berada di bawah laki-laki. Selain itu ada stereotip peran jenis mengatakan bahwa pria lebih kompetitif dibandingkan wanita. Sedangkan Ancok, Faturachman, dan Sutjipto (Waluyo, 2009:

79) mengatakan bahwa anggapan sejak kecil wanita memang lebih rendah dari pada pria menjadi penyebab kemampuan wanita lebih rendah dibandingkan pria.

Presentase rata-rata tertinggi kinerja pegawai berdasarkan umur sebesar 20,69% adalah responden umur 51-57 tahun dalam kategori tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat ahli yaitu menurut Elizabeth B. Hurlock (2016: 320) mengatakan bahwa usia dewasa madya lanjut (50-60 tahun) merupakan masa berprestasi. Masa ketika kumpulan masa persiapan dan kerja keras yang telah dilakukan sebelumnya mencapai puncaknya. Sejalan dengan pendapat Elizabeth B. Hurlock, Agoes Dariyo (2004:

72) mengatakan bahwa pada masa konsolidasi (50 tahun ke atas) individu mulai mengintegrasikan seluruh pengalamannya ke dalam aspek kepribadiannya agar ia dapat melangkah ke masa depan lebih baik dan lebih bijak. Kebijaksanaannya terlihat dalam pengambilan keputusan, yaitu menenkankan unsur keadilan, kejujuran, dan kebenaran berdasarkan hati nurani yang murni. Sedangkan masa dewasa dini (18-40) merupakan usia produktif dan merupakan masa komitmen.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Persentase rata-rata kinerja 87 pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kulon Progo secara umum sebesar 78,83% dalam kategori tinggi. Aspek integritas merupakan aspek dengan presentase rata-rata tertinggi, aspek selanjutnya adalah aspek waktu, orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, kuantitas, kualitas, kerjasama, dan kepemimpinan. Berdasarkan jenis kelamin, presentase rata-rata terbesar adalah responden laki-laki sebesar 57,47% dan 21,84% dalam kategori sangat tinggi adalah responden jenis kelamin laki-laki. Berdasarkan umur, presentase rata-rata terbesar adalah responden dengan umur 51-57% sebesar 20,69% dan 10,34% dalam

Presentase rata-rata tertinggi kinerja pegawai berdasarkan lama bekerja sebesar 22,99% adalah responden dengan lama bekerja 25-32 tahun dalam kategori tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Ghiselli & Brown dan Blum & Nayer dalam buku Psikologi Industri karya Minto Waluyo (2013: 80) mengatakan bahwa prestasi kerja meningkat sejalan dengan bertambahnya pengalaman dalam penyelesaian tugas.

kategori sangat tinggi adalah responden dengan umur 37-43 tahun. Berdasarkan lama bekerja, presentase terbesar adalah responden dengan lama bekerja 25-32 tahun sebesar 22,99% dan 11,49% dalam kategori sangat tinggi adalah responden dengan lama bekerja 17-24 tahun.

### **Saran**

Secara umum kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kulon Progo sudah baik, namun perlu ditingkatkan lagi khususnya dalam beberapa aspek. Dalam aspek kedisiplinan, sebaiknya Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kulon Progo membuat aturan terkait apel pagi, misalnya dalam hal sanksi. Dalam aspek kepemimpinan, sebaiknya pegawai dinas secara rutin diberikan motivasi untuk meningkatkan

kinerja. Hal ini dikarenakan ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dibutuhkan motivasi yang rutin agar semangat kerja selalu stabil. Motivasi yang hanya berdurasi sebentar misalnya dalam beberapa kalimat masih kurang cukup sehingga dibutuhkan motivasi secara rutin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Q.&Yaqoob, S. (-). Effect Of Leadership Development On Employee Performance In Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*, 47, 269-292.
- Alim, Nur Muhammad. (2013). *Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar*. Skripsi, tidak diterbitkan, Universitas Hasanuddin, Makasar, Sulawesi Selatan.
- Amiruddin, Zen. (2010). *Statistik Pendidikan*. Yogyakarta: Exsis Offset.
- Anoraga, Panji. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2003). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Biro Peraturan Perundang-undangan RI II. (1999). *Undang-Undang Nomor 43, Tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*.
- Bungin, Burhan. (2011). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Jakarta: Kencana Pranda Media Grub.
- Dariyo, Agoes. (2004). *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta: Gramedia.
- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Kulon Progo. (2016). *Laporan kinerja instansi pemerintah*. Yogyakarta.
- Depdik. (2014). *Undang-Undang RI Nomor 5, Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Dwi ,M.A. (2014). *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja*. Skripsi, tidak diterbitkan, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fajri, E.Z., dan Senja, R.A. (-). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesai*. Difa Publiser.
- Handayani, M.I, Diah Karmiyati & Tri Muji Ingarianti. (2012). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan. Prosiding Seminar Nasional Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas dan Efisiensi Organisasi, Universitas Muhammadiyah Malang, 157-175.
- Hani, H. T. (1991). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Harkunsari, Utrika. (2012). *Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Regional V Badan Kepegawaian Negara Jakarta*. Skripsi, tidak diterbitkan, Universitas Indonesia, Depok.
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hurlock, E.B. (2016). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Erlangga.
- Jayatilake, V.K.L. (2016). Impact Of Employee Commitment On Job Performance: Based On Leasing Companies In Sri Lanka. *International Journal of Arts and Commerce*, 5, 8-22.
- Khan, S. & Mashikhi, L.S.A. (2017). Impact of Teamwork on Employees Performance. *International Journal of Education and Social Science*, 4, 14-22.
- Kemendikbud. (2003). *Undang-Undang RI Nomor 23, Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Kemhumkam. (2014). *Undang-Undang RI Nomor 5, Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara*.
- (2010). *Peraturan Pemerintah Nomor 53, Tahun 2010, tentang Disiplin PNS*.
- Mangkunegara, A.P., & Octorend, T.R. (2015). *Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*. *Universal Journal of Management* 3, 318-328.
- Muda, I., Rafiki, A., & Harahap, M.R. (2014). Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia. *International Journal of Business and Social Science*, 5, 73-80.
- Kusuma, Malaga Dirk. (2013). Kinerja pegawai negeri sipil di kantor badan kepegawaian daerah Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Administrasi Negara*, 1388-1400.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. (1996). *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jilid II/Edisi Ketiga. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Luthfia, Anggi. (2014). Kinerja pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga kota pariaman. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2, 56-64.
- L. Mathis, R., dan H. Jackson, J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Sjafrli. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.P. (2012). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- & Waris, Abdul. (September 2015). *Effect of training, Competence, and Discipline on Employee Performance in Company*. Makalah disajikan dalam *2nd Global Conference on Business and Social Science*, di Bali, Indonesia.
- Mondy, Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Patihan, Andarisan. (2010). Analisis faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil (PNS). *Fokus Ekonomi*, 5, 32-43.
- PemdaKulon Progo. (2016). *Peraturan Bupati Kabupaten Kulon progo Nomor 52, Tahun 2016, tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Fungsi Dan Tugas Serta Tata Kerja Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga*.
- Putri, B.A. (2010). *Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kulon Progo*. Skripsi, Tidak dipublikasikan, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Rahmawati, Putri. (2012). *Analisis kinerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau tahun 2012*. Tesis, tidak diterbitkan, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sondang, S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugijono. (2015). Penilaian kinerja dalam manajemen sumber daya manusia. *ORBITH*, 11, 214-222.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, L.P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suradi. (2015). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai*. Tesis magister, tidak diterbitkan, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Grub.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Politik*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, H.B. dan Nina Lamatenggo. (2012). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuni, Sri., H. Adam Idris & Muhammad Noor. (2013). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. *eJurnal Administrative Reform*, 1, 444-457.
- Waluyo, Minto. (2013). *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Permata.
- Wibisono. (2011). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Winarsunu, Tulus. (2006). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UNM Press.

Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Wulung & Brotoharjo. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.