

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN JEPARA

Oleh : Dewi Agustina Rahayu

Abstrak

Metode yang digunakan untuk penelitian dalam upaya penyusunan laporan Tugas Akhir ini adalah metode pengumpulan data yaitu Metode Kuesioner (mengumpulkan data yang belum tercatat seperti survei pendapatan, data tentang suatu opini, diperlukan suatu kuesioner atau daftar pertanyaan.), Metode Wawancara atau Interview (cara pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung dengan responden dalam hal ini adalah pegawai dinas DIKPORA Kabupaten Jepara), dan Metode Analisis Data. Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan terhadap kinerja Dinas DIKPORA Kabupaten Jepara dan untuk mengetahui kedisiplinan pegawai terhadap kinerja Dinas DIKPORA Kabupaten Jepara.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Kinerja

Abstrack

The method used for the preparation of the report in an effort to research this final is the method of data collection methods Questionnaire (collecting data that have not been recorded as revenue survey, data on an opinion, we need a questionnaire or a list of questions.), Or Interview Interview Method (collection method data by directly questioning the respondents in this case are civil service Dikpora Jepara), and data Analysis Methods. The method used to determine the relationship of leadership to the Department Dikpora Jepara performance and to determine the performance of employee discipline Department Dikpora Jepara.

Keywords: Leadership, Discipline and Performance

A. PENDAHULUAN

Sebagaimana kita maklumi bersama bahwa Indonesia merupakan negara berkembang yang sedang melaksanakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Baik di bidang materiil maupun spiritual dalam rangka menciptakan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Salah satu upaya dalam rangka mensukseskan pembangunan nasional, diperlukan penerbitan di bidang kelembagaan pada semua satuan organisasi dalam lingkungan pemerintahan baik pusat maupun daerah. Pasal 18 Undang-Undang Dasar 1945 menentukan bahwa pembagian daerah Indonesia dibagi atas daerah besar dan kecil dengan bentuk susunan pemerintahannya ditetapkan dengan Undang-Undang yang memandang dan mengingat dasar permusyawaratan dalam sistem pemerintahan sebagai hak asal-usul dalam daerah yang bersifat istimewa.

Mencermati perkembangan beberapa tahun mendatang akan terjadi persaingan dan ketidakpastian global yang semakin meningkat, jumlah penduduk yang semakin bertambah, dinamika masyarakat semakin beraneka ragam termasuk pandangan negatif masyarakat terhadap hasil pembangunan yang dibarengi dengan tuntutan percepatan pembangunan agar masyarakat hidup layak sama seperti masyarakat di kabupaten lain. Dari penjelasan tersebut dalam menciptakan pembangunan yang baik di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga sendiri mempunyai visi pembangunan. Untuk mewujudkan visi pembangunan Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, perlu diteruskan hasil-hasil yang sudah dicapai, dan beberapa permasalahan, tantangan yang sedang dihadapi ke depan yakni terbatasnya infrastruktur menyebabkan sulitnya perluasan akses pendidikan, terbatasnya fasilitas pendidikan, dan kurangnya kesejahteraan guru, perlu dirumuskan dalam langkah-langkah kebijakan dan prioritas berdasarkan kebutuhan daerah sebagai proses menuju tatanan kehidupan masyarakat.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menjadi Undang-Undang, menjadi angin segar bagi Pemerintah Daerah di Indonesia. Terkait regulasi tersebut Pemerintah Daerah menerima banyak limpahan kewenangan yang lebih luas untuk menyelenggarakan pemerintahan dan kebijakan pembangunan secara otonom. Perubahan

tersebut akan menjadi peluang manakala Pemerintah Daerah mampu mengoptimalkan kondisi dan potensi yang ada di wilayahnya. Berdasarkan pada hal tersebut Pemerintah Daerah perlu diperkuat dengan manajemen pemerintahan yang baik, salah satunya untuk menyusun perencanaan pembangunan daerah yang komprehensif dan aplikatif. Hal tersebut untuk mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).

B. KERANGKA KONSEPTUAL

1. Teori Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Kinerja

Ada berbagai macam definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh berbagai ahli. Dirawat, dkk (1976: 11-12) mengemukakan pengertian umum kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud atau tujuan tertentu (Soetopo & Soemanto 1984:1). Menurut Soetopo & Soemanto (1984: 1) Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu yaitu tujuan bersama. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok. (Miftah Thoha 2004: 264) Dari berbagai pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk bekerjasama mencapai suatu tujuan kelompok.

Disiplin menurut Moenir adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan (Moenir, 2000:94). Moenir berpendapat bahwa dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan disiplin terdiri atas dua jenis disiplin, yaitu disiplin waktu dan disiplin perbuatan. Kedua jenis disiplin tersebut merupakan kesatuan yang tak dapat dipisahkan serta saling mempengaruhi. Disiplin waktu tanpa disertai disiplin kerja tidak ada artinya, dengan kata lain tidak ada hasil sesuai dengan ketentuan organisasi. Sebaliknya disiplin kerja tanpa didasari dengan disiplin waktu tidak ada manfaatnya. Oleh karena itu usaha pendisiplinan tidak dapat dilakukan separuh-separuh melainkan harus serentak keduanya (Moenir, 2000:95-96). Kemudian Tjing Bing Tie (dalam Kerlinger dan Pedhazur, 1987:160) menyatakan bahwa “Pada umumnya disiplin yang baik terdapat apabila pegawai datang ke kantor atau perusahaan dengan teratur dan tepat pada waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya, apabila menggunakan bahan-bahan dan

perlengkapan dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan apabila menyelesaikan dengan semangat yang baik”.

Ukuran kinerja suatu organisasi tidak dapat diukur dari para pelaksana pelayanan, tetapi justru dari penerima layanan. Hal ini dikarenakan kinerja itu pada dasarnya adalah output dan bukan input. Pihak yang dapat merasakan output bukanlah penyelenggara layanan (birokrasi) tetapi pengguna jasa layanan (masyarakat). Oleh karena itulah dalam pengukuran suatu kinerja mau tidak mau harus melibatkan konsumen yang berasal dari masyarakat pengguna jasa layanan. Birokrasi publik harus dapat memberikan layanan yang profesional, efektif, sederhana, transparan, terbuka, tepat waktu, responsif dan adaptif serta sekaligus dapat membangun kualitas manusia dalam arti meningkatkan kapasitas individu dan masyarakat untuk secara aktif menentukan masa depan sendiri (Effendi dalam Widodo :2001).

2. Definisi Konsep

Definisi konsep adalah mendefinisikan suatu konstruk dengan menggunakan konstruk-konstruk lain (Kerlinger,1998) atau dalam bahasa yang lebih sederhana, definisi konsep memberikan makna dari kata yang digunakan untuk menjelaskan variable dengan menggunakan persamaan katanya (Duna, 1998 :517). Adapun definisi konsep variable-variabel dalam penelitian ini adalah :

- a. Kepemimpinan adalah suatu keadaan yang menunjukkan pengetahuan,motivasi, kemampuan dan kemauan dari seseorang pimpinan untuk melaksanakan dan memimpin dalam rangka memperlancar tujuan organisasi.
- b. Kedisiplinan adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi, tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan senang hati.
- c. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Dinas DIKPORA Kabupaten Jepara dan untuk

mengetahui pengaruh kedisiplinan pegawai terhadap kinerja Dinas DIKPORA Kabupaten Jepara.

Variabel penelitian ada dua yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang tidak dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Dan yang dimaksud variabel independen di sini adalah Kepemimpinan (X1) dan Kedisiplinan Pegawai (X2)
2. Variabel dependen atau terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Di mana variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y)

Jenis dan Sumber Data

- a. Menurut Sumarni dan Supranto (1999 : 444), data primer yaitu data yang dikumpulkan oleh suatu perusahaan atau badan dan diterbitkan oleh perusahaan atau badan tersebut.
- b. Data sekunder menurut Sumarni dan Supranto (1999 : 444), adalah data yang dilaporkan oleh suatu perusahaan tetapi perusahaan itu tidak langsung mengumpulkan sendiri melainkan memperoleh dari pihak lain yang telah terlebih dulu mengumpulkan dan menerbitkannya. Data sekunder ini meliputi keterangan-keterangan dari Dinas Dikpora Kabupaten Jepara antara lain :
 - Keterangan-keterangan dari Dinas DIKPORA Kabupaten Jepara.
 - Teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari literatur.
- c. Menurut Suharsimi Arikunto (2002: 108), populasi adalah Keseluruhan Subjek Penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dilingkungan Dinas Dikpora Kabupaten Jepara sebanyak 80 responden, dan cara pengumpulan data dilakukan dengan menyelidiki elemen satu persatu (Supranto: 22). Sehingga penelitian ini menggunakan tehnik sensus.

Metode Pengumpulan Data

- a. Metode Kuesioner

Untuk mengumpulkan data yang belum tercatat seperti survei pendapatan, data tentang suatu opini, diperlukan suatu kuesioner atau daftar pertanyaan. (Sumarni dan Supranto,

1999 : 445) Kuesioner dibagi dan diisi oleh responden dan jenis kuesionernya adalah kuesioner insidental.

b. Metode Wawancara atau Interview

Metode wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung dengan responden dalam hal ini adalah pegawai dinas DIKPORA Kabupaten Jepara. Menurut Sumarni dan Supranto, 1999 : 445, Metode pengumpulan data melalui wawancara ini sebetulnya paling baik sebab lebih banyak informasi akan dapat diperoleh dari sumber data.

c. Metode Analisis Data

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dinas DIKPORA Kabupaten Jepara dan untuk mengetahui kedisiplinan pegawai terhadap Kinerja Dinas DIKPORA Kabupaten Jepara. Alat analisis yang digunakan penulis dalam penelitian antara lain :

- Validitas : Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dikatakan valid jika pertanyaan dalam Quesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh quesioner tersebut.
- Reabilitas : Uji reliabilitas adalah alat yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu-kewaktu.

d. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

- Uji Normalitas : Menurut Singgih Santosa, 2000, Tujuan diadakannya uji ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Data distribusi normal dapat dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik.
- Uji Multikolinearitas : Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya

tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas adalah nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,01 atau sama dengan VIF diatas 10 (Imam Ghozali,2001).

- Uji Heteroskedastisitas : Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari suatu observasi ke observasi lainnya. Konsekuensi adanya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi adalah estimator yang diperoleh menjadi tidak efisien. Dalam penelitian ini pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat diagram scatterplot yaitu apabila data membentuk suatu pola tertentu maka terjadi heteroskedastisitas yang serius. Sedangkan model regresi bebas heteroskedastisitas apabila pola pada scatterplot tidak teratur atau menyebar diatas dan dibawah garis axis.

Analisis Regresi Berganda

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan (X_1) dan variabel Kedisiplinan Pegawai (X_2) Mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Persamaan regresi berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Di mana :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

X_1 : Variabel Kepemimpinan

X_2 : Variabel Kedisiplinan Pegawai

e : kesalahan pengganggu (error residual)

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase (%) sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi : $R^2 \times 100\%$

Di mana :

R^2 = Koefisien determinasi.

r = Koefisien korelasi.

Dan nilai dari koefisien determinasi diperoleh dengan perhitungan menggunakan program SPSS. 13.

Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Djarwanto dan Pangestu (1993 : 301) mendefinisikan uji parsial adalah uji hipotesis yang digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial atau sendiri-sendiri. Caranya adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = n - k - 1$.

Rumus yang digunakan :

$$t = \frac{b_1}{S b_1}$$

Di mana :

t : Nilai t_{hitung}

b_1 : Koefisien regresi

Sb_1 : Standar error

Kriteria pengujian :

- 1). Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak.
- 2). Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ H_0 diterima.

Perumusan hipotesis :

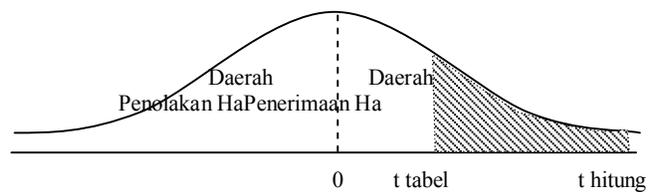
- 1). $H_0 : \beta \leq 0$: tidak ada pengaruh antara masing-masing variabel terhadap sikap konsumen.
- 2). $H_a : \beta > 0$: ada pengaruh antara masing-masing variabel terhadap sikap konsumen.

Dan untuk lebih jelasnya dari uji hipotesis parsial tersebut, bisa dilihat

Gambar 1.2

Gambar 1.2.

Pengujian Hipotesis Uji t



b. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Purbayu Budi Santoso dan Ashari (2003 : 5) Uji F adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah dua sampel berasal dari populasi yang mempunyai *varians* yang sama, dan juga untuk membandingkan beberapa *means* populasi secara simultan yang disebut dengan *Analysis of Variance* (ANOVA).

Caranya adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada kriteria :

- Taraf nyata 5 %
- *Degree of freedom* dari F_{tabel} ($df = n - k - 1$)
- Rumus untuk mencari F_{hitung} adalah :

$$F = \frac{R^2 / k}{1 - R^2 / (N - k - 1)}$$

Di mana :

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel

N = Banyaknya data

Kriteria pengujian :

- 1). Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2). Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak.

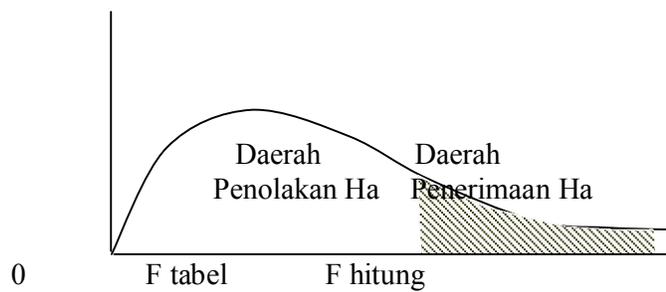
Rumusan hipotesis :

- 1). $H_0 : \beta_1 = \beta_2 \leq 0$: tidak ada pengaruh antara Kepemimpinan dan Kedisiplinan Pegawai secara bersama-sama terhadap Kinerja Dinas DIKPORA Kabupaten Jepara.
- 2). $H_a : \beta_1 = \beta_2 > 0$: ada pengaruh antara Kepemimpinan dan Kedisiplinan Pegawai secara bersama-sama terhadap Kinerja Dinas DIKPORA Kabupaten Jepara.

Dan untuk lebih jelasnya dari uji hipotesis simultan tersebut, bisa dilihat Gambar 1.3.

Gambar 1.3.

Pengujian Hipotesis Uji F



Dan nilai dari uji hipotesis baik uji parsial dan uji simultan dihitung menggunakan paket komputer program SPSS. 13.

D. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi kepemimpinan dan kedisiplinan maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,144 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,002 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas DIKPORA Jepara.

3. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 2,617 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,011 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas DIKPORA Jepara. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Dinas DIKPORA Jepara.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid.

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,397 dan nilai t hitung sebesar 3,144 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kedisiplinan dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,275 dan nilai t hitung 2,617 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,011 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a .
3. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja pegawai di dinas DIKPORA Jepara.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Dinas DIKPORA Jepara

Hendaknya dinas dalam meningkatkan kinerja pegawai lebih menitikberatkan pada kedisiplinan, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh pegawai Dinas DIKPORA Jepara tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki kepatuhan yang tinggi terhadap kepala dinas, sehingga dinas lebih mendisiplinkan pegawainya misalnya dengan memberikan ruang kreatifitas tapi tetap harus berdisiplin kerja serta pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil Uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi dinas.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Thoha, Miftah (2007), *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sulistiyani R. Ambar Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2009.
- Anwar P. Mangkunegara (2006), *Penilaian Kinerja*, Andi Offset, Yogyakarta.
- M. Nazir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998.
- Malayu Hasibuan S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2007
- Peraturan Bupati Jepara Nomor Tahun 2010 *Tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Jepara*, 2010
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Rineka Cipta, Jakarta, 1998.
- Alhusin Syahri, *Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS for Windows*, Edisi Pertama, J & J Learning, Yogyakarta, 2002.
- Djarwanto PS, Pangestu Subagyo, *Statistik Induktif*, BPFE, Yogyakarta, 1994.
- Furt Wengler, Dale, *Penilaian Kinerja*, Andi Offset, Yogyakarta, 2002.
- Purbayu Budi Santoso dan Ashari, 2003, *Statistik : Teori dan Aplikasi dengan Program MS. Excel & SPSS versi 11*, Universitas Diponegoro, Semarang.