

ANALISIS ADMINISTRASI UMUM PADA SEKRETARIAT KPU KOTA BANJARMASIN

Siwi Seminarsih¹, Murdiansyah Herman², Fika Fibriyanita³

¹Administrasi Publik, 63201, FISIP, Uniska MAB, 16120093

²Administrasi Publik, 63201, FISIP, Uniska MAB, 1109127301

³Administrasi Publik, 63201, FISIP, Uniska MAB, 1121028803

Siwiseminarsih63@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan Kinerja Administrasi Umum Pada Sekretariat KPU Kota Banjarmasin. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian diketahui, Sekretariat KPU Kota Banjarmasin, dalam penelitian ini dengan indikator kualitas pekerjaan diperoleh gambaran bahwa pegawai sekretariat KPU Kota Banjarmasin berkualitas atas pekerjaannya. Hal ini dapat diukur melalui akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran, sedangkan kuantitas pekerjaan telah tercapai melalui volume keluaran dan penggunaan waktu, supervisi yang diperlukan memberikan manfaat atas peningkatan kinerja pegawai Sekretariat KPU Kota Banjarmasin, kehadiran atau disiplin pegawai rendah pada saat kegiatan apel pagi dan apel sore, akan tetapi pegawai Sekretariat KPU Kota Banjarmasin disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan walaupun dibebani ketambahan waktu kerja, konservasi dari hasil observasi dan wawancara menunjukkan tidak terpeliharanya dengan baik sarana dan prasarana hal ini diakibatkan oleh keterbatasan tempat penyimpanan yang dimiliki oleh Sekretariat KPU Kota Banjarmasin. Adapun Faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Banjarmasin yaitu kelembagaan bersifat vertikal, regulasi yang jelas sedangkan faktor penghambat dualisme kepemimpinan, sistem promosi dan mutasi pegawai.

Kata Kunci: Analisis, Administrasi, Umum

Abstract

This study aims to determine the implementation of Public Administration Performance at the KPU Secretariat of Banjarmasin City. This research is categorized as a qualitative descriptive study. The result of the research is known that the KPU Secretariat of Banjarmasin City, in this study, with the indicators of the quality of the work, it is found that the employees of the Banjarmasin City KPU secretariat are qualified for their work. This can be measured through accuracy, thoroughness, skill and acceptance of output, while the quantity of work has been achieved through the volume of output and the use of time, the necessary supervision provides benefits for improving the performance of the Banjarmasin KPU Secretariat employees, low attendance or discipline of employees during the apple activity. morning and afternoon apples, however, Banjarmasin City KPU Secretariat employees are disciplined in completing work even though they are burdened with additional working time, conservation from the results of observations and interviews shows that the facilities and infrastructure are not properly maintained, this is due to the limited storage space owned by the City KPU Secretariat Banjarmasin. The factors that support and inhibit the performance of employees at the Secretariat of the General Election Commission (KPU) of Banjarmasin City are vertical institutions, clear regulations, while inhibiting factors are dualism of leadership, promotion system and employee mutation.

Keywords: Analysis, Administration, General

PENDAHULUAN

Dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 ditegaskan bahwa Negara Republik Indonesia adalah negara yang berkedaulatan rakyat atau negara demokrasi yang berarti bahwa kekuasaan tertinggi terletak di tangan rakyat.

Penyelenggaraan pemilihan umum secara berkala merupakan suatu kebutuhan mutlak sebagai sarana demokrasi yang menjadikan kedaulatan rakyat sebagai inti dalam kehidupan bernegara. Proses kedaulatan rakyat yang diawali dengan Pemilihan Umum, dimaksudkan untuk menentukan asas legalitas, asas legitimasi, dan asas kredibilitas bagi suatu pemerintahan yang didukung oleh rakyat. Pemerintahan dari, oleh, dan untuk rakyat akan melahirkan penyelenggara pemerintahan yang demokratis. Agar pemilihan umum dapat terwujud sebagaimana yang diharapkan maka perlu ada organisasi yang secara langsung mengelola dan mengatur penyelenggaraan pemilihan umum. Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah lembaga penyelenggara pemilihan umum yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 22 E. Lembaga ini mempunyai tugas, wewenang, dan kewajiban menyelenggarakan Pemilihan Umum Anggota DPR, DPD, dan DPRD, Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden, serta Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

Penjabaran secara lebih jelas mengenai tugas, fungsi, dan wewenang Komisi Pemilihan Umum selaku penyelenggara Pemilihan Umum diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum dan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang penyelenggara Pemilihan Umum.

Tugas, tanggung jawab, dan kewenangan yang melekat pada lembaga KPU senantiasa bersinggungan dengan hasil yang dicapai dalam pelaksanaan tugas. Penyelenggaraan pemilihan umum sejak tahun 2004 yang dikelola oleh KPU yang independen telah menghasilkan output dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Perjalanan kegiatan pemilu dari waktu ke waktu senantiasa dituntut untuk dikelola secara professional.

KPU merupakan sebuah lembaga yang di dalamnya terdapat dua unsur yakni komisioner dan personil sekretariat yang memiliki fungsi masing-masing. Secara normatif, hubungan kerja anggota KPU dan Sekretariat telah diatur dalam Keppres Nomor 54 Tahun 2003 tentang Pola Organisasi dan Tata Kerja Komisi Pemilihan Umum dan dijabarkan lagi melalui Peraturan KPU Nomor 05 Tahun 2008 tentang Tata Kerja Komisi Pemilihan Umum, Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota, yang mengatur hubungan kerja antara KPU dengan Sekretariat di bidang kesekretariatan yang meliputi: (1) Bidang Pengelolaan Program dan Anggaran Pemilu; (2) Bidang Kepegawaian; (3) Bidang Perlengkapan dan Distribusi Barang Keperluan Pemilu; (4) Bidang Pengelolaan Keuangan; (5) Bidang Hukum; (6) Bidang Hubungan dan Partisipasi Masyarakat; (7) Bidang Kerja Sama Antarlembaga.

Kinerja KPU sangat ditentukan pula oleh mutu sumber daya manusia dan kerja Sekretariat, maka unsur Sekretariat yang ditempatkan sebagai unsur pendukung perlu ditata baik dari sisi personil maupun kelembagaannya. Permasalahan yang ditemui dalam pelaksanaan kegiatan di antaranya dinamika kelembagaan yang terkadang berjalan begitu cepat pada masa penyelenggaraan pemilihan umum, dengan jadwal yang telah diatur untuk pengelolaan kegiatan sehingga membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang handal terkadang tidak berjalan seiring dengan dukungan yang diberikan oleh Sekretariat karena keterbatasan-keterbatasan sumber daya.

Sedangkan sekretariat KPU yang merupakan PNS memiliki fungsi untuk membantu dan memfasilitasi KPU dalam pelaksanaan tugas-tugas penyelenggaraan pemilihan umum. Berhubung usia institusi KPU ini masih sangat muda, maka PNS yang bekerja pada KPU Provinsi maupun Kabupaten/Kota merupakan pegawai yang diperbantukan dari pemerintah daerah. Dalam hal ini, sewaktu-waktu institusi asal dapat menarik kembali sehingga menjadi

suatu persoalan tersendiri karena dapat menjadikan loyalitas ganda bagi aparat yang bersangkutan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa tantangan internal yang ada dalam lembaga penyelenggara pemilu ini sangat besar. Tantangan pertama adalah bagaimana mensinergikan antara anggota KPU yang berbeda latar belakang, kedua mensinergikan antara anggota KPU dengan Sekretariat, dan ketiga adalah mensinergikan seluruh kekuatan dalam lembaga untuk mencapai hasil maksimal dalam pelaksanaan tugas kelembagaan

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **ANALISIS ADMINISTRASI UMUM PADA SEKRETARIAT KPU KOTA BANJARMASIN**

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalahnya adalah : Bagaimanakah pelaksanaan Kinerja Administrasi Umum Pada Sekretariat KPU Kota Banjarmasin ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pada penelitian ini : Untuk mengetahui pelaksanaan Kinerja Administrasi Umum Pada Sekretariat KPU Kota Banjarmasin

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk Menggambarkan keadaan yang menjadi objek penelitian tanpa membuat perbandingan dengan variable lain dan memiliki karakteristik dinyatakan dalam keadaan sebenarnya dengan tidak diubah ke dalam bentuk simbol atau bilangan. Dalam hal ini peneliti bermaksud untuk mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan Kinerja Administrasi Umum Pada Sekretariat Kpu Kota Banjarmasin.

Sehubungan dengan permasalahan penelitian maka data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah: 1. Data Primer adalah data yang langsung diperoleh dari instansi terkait melalui observasi, dan wawancara dari pimpinan atau pegawai yang berwenang memberikan keterangan mengenai kegiatan yang dilakukan oleh pelaksanaan Kinerja Administrasi Umum Pada Sekretariat Kpu Kota Banjarmasin 2. Data sekunder merupakan data yang bersumber dari dokumen-dokumen yang memiliki keterkaitan dengan masalah penelitian, adalah berupa gambaran umum lokasi penelitian dan landasan teoritis penelitian ini yang diperoleh melalui penelusuran sumber-sumber tertulis, laporan hasil penelitian yang relevan maupun dokumen tertulis yang diberikan oleh Sekretariat KPU Kota Banjarmasin. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis interaktif. Data yang diperoleh berupa kata-kata atau kalimat yang dipisah menurut kategorinya kemudian di analisis untuk mendapatkan gambaran mengenai fakta yang ada atau untuk memperoleh kesimpulan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kendala yang dihadapi yakni terdapat kegiatan kelembagaan yang belum dapat terlaksana akibat tidak adanya alokasi pembiayaan sehingga antara KPU dan Sekretariat tidak dapat mengimplementasikan kegiatan-kegiatan tersebut. Kendala lain yang ditemukan penulis lebih berkisar pada ketidaktepatan waktu untuk pelaksanaan kegiatan, seperti belum adanya standar baku waktu yang disepakati untuk melakukan sinkronisasi kegiatan dan pelaporan atau pertanggungjawaban kegiatan.

Pada dasarnya kinerja pegawai Sekretariat KPU Kota Banjarmasin merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi (*internal factor*) maupun upaya strategis dari Sekretariat KPU Kota Banjarmasin. Mengukur kinerja juga dilatar belakangi oleh faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara faktor eksternal

adalah lingkungan fisik dan non fisik. Faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja terutama mengenai kualitas pekerjaan pegawai Sekretariat KPU Kota Banjarmasin.

Kualitas pekerjaan patut mendapat perhatian bagi pegawai Sekretariat KPU Kota Banjarmasin. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas pekerjaan dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para pegawai sekretariat KPU Kota Banjarmasin terhadap KPU Kota Banjarmasin atas. Kualitas pekerjaan bagi pegawai Sekretariat KPU Kota Banjarmasin merupakan tingkat yang dicapai dari proses atau hasil yang diperoleh pada suatu kegiatan mendekati kesempurnaan, dalam bentuk yang dapat menyesuaikan dengan suatu cara yang ideal dalam melakukan kegiatan yang sesuai dengan tujuan.

Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa belum terdapat standar dalam menentukan kualitas pekerjaan bagi pegawai Sekretariat KPU Kota Banjarmasin, jika ditinjau dari konsep menurut Dessler (2004) yang menyatakan bahwa kualitas adalah totalitas tampilan dan karakteristik sebuah produk atau pelayanan yang berhubungan dengan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan yang dicari, maka sudah seharusnya terdapat standar atas kualitas pekerjaannya.

Dalam menjalankan pekerjaannya pegawai Sekretariat KPU Kota Banjarmasin diharapkan selalu menampilkan performa profesional, khususnya dalam mempersiapkan dan melaksanakan penyelenggaraan Pemilu dan Pilkada di Kota Banjarmasin. Maka dari itu, segenap pegawai Sekretariat KPU Kota Banjarmasin diharapkan menjadi pegawai yang handal dan mempunyai kemampuan pemikiran yang jernih, serta kesehatan dan kemampuan fisik yang prima untuk menunjang keberhasilan Pemilu dan Pilkada di Kota Banjarmasin yang diselesenggarakan oleh KPU Kota Banjarmasin. Berdasarkan hasil obeservasi dan wawancara yang peneliti lakukan maka diperoleh gambaran bahwa pegawai sekretariat KPU Kota Banjarmasin berkualitas atas pekerjaannya. Hal ini dapat di ukur melalui akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran.

Upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat erat kaitannya dengan eksistensi pegawai Sekretariat KPU Kota Banjarmasin yang membidangi tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Dalam melaksanakan pekerjaan tersebut para pegawai Sekretariat KPU Kota Banjarmasin tidak terlepas dari adanya tuntutan-tuntutan kebutuhan yang diinginkan oleh organisasi. Tuntutan-tuntutan tersebut termasuk pada kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan bagi pegawai Sekretariat KPU Kota Banjarmasin merupakan segala bentuk ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka. Sehingga kuantitas pekerjaan pegawai Sekretariat KPU Kota Banjarmasin dapat diartikan sebagai jumlah kerja yang dilaksanakan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari volume keluaran dalam penggunaan waktu dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya sebagai pegawai Sekretariat KPU Kota Banjarmasin. Dengan demikian kuantitas kerja dari volume keluaran dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Pemilu dan Pilkada merupakan salah satu sarana rakyat untuk mewujudkan kedaulatannya. Pemilu dan Pilkada merupakan semacam jembatan yang menghubungkan antara kekuasaan politik di satu sisi dengan masyarakat di sisi lain. Dengan demikian, jika Pemilu dan Pilkada tidak ditujukan dalam rangka usaha masyarakat untuk menentukan atau setidaknya-tidaknya mempengaruhi arah kekuasaan politik, maka ia kehilangan maknanya sebagai salah satu instrumen penting demokrasi. Olehnya guna mendukung sukses nya Pemilu dan Pilkada di Kota Banjarmasin, seluruh pihak harus bahu membahu untuk bekerja sama dalam penyelenggaraanya termasuk bagi pegawai di Sekretariat Kota Banjarmasin agar dapat memberikan kontribusinya secara optimal.

Supervisi merupakan kegiatan yang berurusan dengan perbaikan dan peningkatan. Inti dari kegiatan supervisi adalah perbaikan dan peningkatan. Data yang diperoleh dari kegiatan pemantauan dijadikan landasan untuk melakukan supervisi (memperbaiki dan meningkatkan). Jika data menginformasikan hal yang kurang baik, kegiatan supervisi yang dilaksanakan adalah memperbaiki. Kalau data menginformasikan hal yang telah baik, kegiatan supervisinya adalah meningkatkan. Kegiatan supervisi yang dilakukan di Sekretariat KPU Kota Banjarmasin merupakan kegiatan untuk memperbaiki dan atau meningkatkan kemampuan pegawai Sekretariat KPU Kota Banjarmasin. Hal yang diperbaiki atau ditingkatkan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Supervisi diselenggarakan dengan alasan sebagai bagian dari pengawasan juga sebagai pemberian saran oleh pimpinan atau mereka yang ditugaskan dalam supervisi.

Kegiatan supervisi meliputi persiapan sampai pada penyelenggaraan Pemilu dan Pilkada, dimulainya supervisi dari persiapan maka kegiatan supervisi dapat terarah dan memiliki sasaran serta target yang jelas, segala aktivitas supervisi termasuk ruang lingkup, output yang diharapkan. Sasaran supervisi yang pertama merujuk pada supervisi manajerial. Supervisi manajerial pada dasarnya memberikan pembinaan, penilaian mulai dari tahap persiapan sampai pada penyelenggaraan Pemilu dan Pilkada.

Tolok ukur keberhasilan supervisi berada pada peningkatan kemampuan pegawai Sekretariat KPU Kota Banjarmasin. Jadi, hasil supervisi akan terlihat pada proses dan hasil. Proses dapat diamati pada aktifitas pegawai Sekretariat KPU Kota Banjarmasin dan hasil pada produk kerjanya. Sehingga berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara peneliti menunjukkan telah terdapat supervisi dan memberikan manfaat atas peningkatan kinerja pegawai Sekretariat KPU Kota Banjarmasin.

Kehadiran menunjukkan pada kedisiplinan pegawai Sekretariat KPU Kota Banjarmasin dimanan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai Sekretariat KPU Kota Banjarmasin yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai Sekretariat KPU Kota Banjarmasin yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Disiplin merupakan kata yang sering kita dengar yang berupa ketentuan peraturan-peraturan yang secara eksplisit perlu juga mencakup sangsi-sangsi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut. Selain itu disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, ketertaturan, dan ketertiban. Untuk meningkatkan kehadiran pegawai Sekretariat KPU Kota Banjarmasin memerlukan landasan atau peraturan-peraturan yang mengatur hal tersebut. Umumnya pegawai Sekretariat KPU Kota Banjarmasin statusnya sama dengan pegawai di instansi lain, sehingga peraturan tentang disiplin tidak ada perbedaan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada pasal 1 ayat 1-2 menyebutkan bahwa : a. Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati oleh Pegawai Negeri Sipil b. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin pegawai negeri sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Terdapat dua jenis disiplin di Kantor Sekretariat KPU Kota Banjarmasin, yaitu. disiplin preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap pegawai, untuk mencegah jangnan sampai para pegawai berperilaku negatif. Selain itu disiplin

korektif adalah upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuanketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan

Kesimpulan

Sekretariat KPU Kota Banjarmasin, dalam penelitian ini dengan indikator kualitas pekerjaan diperoleh gambaran bahwa pegawai sekretariat KPU Kota Banjarmasin berkualitas atas pekerjaannya. Hal ini dapat di ukur melalui akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran, sedangkan kuantitas pekerjaan telah tercapai melalui volume keluaran dan penggunaan waktu, supervisi yang diperlukan memberikan manfaat atas peningkatan kinerja pegawai Sekretariat KPU Kota Banjarmasin, kehadiran atau disiplin pegawai rendah pada saat kegiatan apel pagi dan apel sore, akan tetapi pegawai Sekretariat KPU Kota Banjarmasin disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan walaupun dibebani ketambahan waktu kerja, konservasi dari hasil observasi dan wawancara menunjukkan tidak terpeliharanya dengan baik sarana dan prasarana hal ini di akibatkan oleh keterbatasan tempat penyimpanan yang dimiliki oleh Sekretariat KPU Kota Banjarmasin. Adapun Faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Banjarmasin yaitu kelembagaan bersifat vertikal, regulasi yang jelas sedangkan faktor penghambat dualisme kepemimpinan, sistem promosi dan mutasi pegawai

Saran

Dalam pelaksanaan Kinerja Administrasi hendaknya pada penempatan pegawai disesuaikan dengan pendidikan dan keahliannya. Dengan begitu akan lebih mudah dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan. Untuk faktor-faktor penghambat yang ada hendaknya dicarikan solusi atau diminimalisir sehingga tidak terlalu mengganggu dalam pelaksanaan Kinerja Administrasi u

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar PrabuMangkunegara. (2004). ManajemenSumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Bedjo Siswanto. (1989). Manajemen Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru.
- Depdiknas. (2005). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dewi Hanggraeni. (2012). Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: FEUI.
- Faustino Cardoso Gomes. (1991). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:Andi Yogyakarta.
- Hani Handoko. (2001).Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- HeidjrachmandanSuad Husnan.(1981). ManajemenPersonalialia.Yogyakarta:BPFE.
- InuKencanaSyafiie dkk.(1999).IlmuKinerja Administrasi Publik. Jakarta: RinekaCipta.
- MalayuS.P.Hasibuan.(2003).ManajemenSumberDayaManusia.Jakarta:Bumi Aksar
- MarihotT.E.Hariandja.(2007).ManajemenSumberDayaManusia.Jakarta:PT Grasindo.
- Maman Ukas. (2004). ManajemenKonsep Prinsip Dan Aplikasi. Bandung: Agnini.
- Manulang.(1987).ManajemenPersonalialia.Yogyakarta:GajahMadaUniversity Press.
- Mathis&Jackson.(2006).ManajemenSumberDayaManusia.Jakarta:Salemba Empat.
- Miftah Thoha. (1989). Kinerja AdministrasiKepegawaian Daerah. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moh. Agus Tulus.(1989). Manajemen SumberDaya Manusia. Jakarta: PT GramediaPustakaUtama
- Musanef.(2000). Manajemen kepegawaian.Jakarta: Gunung Agung.
- MutiaraS.Pangabebean.(2002).ManajemenSumberDayaManusia.Jakarta:PT GhaliaIndonesia.
- Niti Semito. (1984).Manajemen Personalialia. Jakarta: GhaliaIndonesia.
- Peorwadarminta.(2003).Kamus UmumBahasa Indonesia.Jakarta; Balai Pustaka.
- Raharjo.(2000).Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BumiAksara.

Safrudin.(1965).Kinerja AdministrasiKepegawaian. Bandung: CV Mandar Maju.
SiswantoSastrohadiwiryono.(2003).ManajemenTenagaKerjaIndonesia.Jakarta: PT BumiAksara.
Situmorangdan Juhir. (1994).ManajemenPersonalialia. Jakarta: PT RinekaCipta.
Slamet Saksono. (1995).Kinerja Administrasi Kepegawaian. Yogyakarta: PT Kanisius.
SondangP.Siagian.(1992).KerangkaDasarIlmuKinerja Administrasi.Jakarta:Rineka Cipta