



## **Evaluasi Kinerja Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017**

### ***Performance Evaluation of the Regional Secretariat of the Government of East Aceh Regency in 2017***

**Mahmuddin Nur Tanjung<sup>1)</sup>, Heri Kusmanto<sup>2)</sup>, Warjio<sup>2)</sup> & Abdul Kadir<sup>3)</sup>**

1) Pasca Sarjana Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Medan Area, Indonesia

2) Departemen Ilmu Politik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Sumatera Utara, Indonesia

3) Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Medan Area, Indonesia

#### *Abstrak*

Pada penelitian ini penulis mengevaluasi kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur tahun 2017 khususnya pada Bagian Administrasi Pembangunan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Aceh pada Bagian Administrasi Pembangunan dan apakah hambatan yang dihadapi. Sedangkan tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kinerja Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Aceh Timur dan menganalisis hambatan yang dihadapi. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian yang diperoleh dari wawancara disimpulkan bahwa kemampuan individu dan motivasi sudah baik sedangkan lingkungan organisasi pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Aceh Timur masih kurang baik. Hambatan yang dihadapi antara lain pegawai sulit beradaptasi, beban kerja besar dan jarak domisili pegawai jauh dari kantor. Beberapa hal yang disarankan penulis adalah membuat pelatihan bagi pegawai, memberikan cuti, reward dan menyediakan fasilitas mess.

**Kata Kunci:** Evaluasi, Kinerja, Sekretariat Daerah, Aceh Timur

#### **Abstract**

*In this study the authors evaluated the performance of the East Aceh District Secretariat in 2017 especially in the Development Administration Section. The purpose of this study was to determine the performance of the Regional Secretariat of the Aceh Regency Government in the Development Administration Section and what obstacles were faced. While the objectives to be achieved in this study are to evaluate the performance of the Regional Secretariat of the Government of East Aceh Regency and analyze the obstacles faced. In this study the authors used a descriptive qualitative research method. The results obtained from the interview concluded that individual ability and motivation were good while the organizational environment at the Regional Secretariat of the Government of East Aceh District was still not good. Barriers faced include difficult to adapt employees, large workloads and the distance of the employee's domicile far from the office. Some things suggested by the author are to make training for employees, provide leave, reward and provide mess facilities.*

**Keywords:** Evaluation, Performance, Regional Secretariat, East Aceh

**How to Cite:** Tanjung M.N, Kusmanto H, Warjio & Kadir A. (2020). Evaluasi Kinerja Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017, *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(1): 82-88,

\*E-mail: [mahmuddin@gmail.com](mailto:mahmuddin@gmail.com)



## **PENDAHULUAN**

Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur memiliki SDM yang cukup beragam. Jumlah pegawai pada Sekretariat Daerah per 31 Desember 2017 sebanyak 206 orang, terdiri dari 144 orang atau 69,90% Laki-laki dan 62 orang atau 30,09% Perempuan. Sedangkan berdasarkan jenjang pendidikan, SDM Sekretariat Daerah didominasi oleh jenjang pendidikan S1 sebanyak 49,51% atau 102 orang, disusul oleh jenjang pendidikan SLTA sebanyak 32,52% atau 67 orang, S2 sebanyak 10,19% atau 21 orang. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia berdasarkan jenjang pendidikan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur cukup baik (Renstra Setdakab Aceh Timur, 2017).

Sedangkan berdasarkan golongan komposisi pegawai pada Sekretariat Daerah Aceh Timur paling banyak pada golongan III sebesar 76 (tujuh puluh enam) orang, kemudian golongan II sebanyak 43 (empat puluh tiga) orang, golongan IV sebanyak 30 (tiga puluh) orang dan golongan I sebanyak 2 (dua) orang (Renstra Setdakab Aceh Timur, 2017).

Evaluasi kinerja berhubungan dengan pencapaian yang akan diukur melalui indikator yang dilakukan oleh daerah tersebut (Andika & Tarigan, 2013; Nasution & Sinaga, 2014; Simbolon & Sembiring, 2015; Siregar, Kusmanto & Isnaini, 2016), Dalam penelitian ini, indikator yang dilakukan ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur antara lain masalah kehadiran, yang mana PNS dalam absensi selalu hadir. Disisi lain posisi Kabupaten Aceh Timur yang merupakan kabupaten induk yang dulu sebelum pemekaran beribukota di Langsa, namun seiring waktu dan berlakunya otonomi daerah memungkinkan untuk pemekaran baik propinsi, kabupaten kecamatan dan desa sehingga Kabupaten Aceh Timur mempunyai atau pecah menjadi tiga yaitu Kota Langsa (21 Juni 2001), Kabupaten Aceh Tamiang (10 April 2002) dan Kabupaten Aceh Timur sendiri. Untuk Kabupaten Aceh Timur yang dulu ibukotanya Langsa yang mana sudah berdiri sendiri menjadi Kota Langsa sehingga ibukota Kabupaten Aceh Timur harus pindah di Idi.

Dari hasil wawancara awal yang penulis lakukan dengan pegawai pada Bagian Administrasi Pembangunan disebutkannya beberapa fenomena yang mempengaruhi pencapaian kinerja PNS di lingkungan Sekretariat Daerah kabupaten Aceh Timur, seperti: a) Jarak tempuh yang jauh; b) Fasilitas angkutan dalam memobilitas PNS belum memadai walaupun Pemerintah Kabupaten Aceh Timur terus berupaya menambah Armada Bus Pemda dalam mengangkut PNS dari tempat asal ke kota Idi; c) Pelaksanaan kegiatan yang menjadi tugas PNS periode atau pelaksanaannya kadang kala Cuma satu bulan, triwulan bahkan ada yang tiap bulan yang belum tentu dilaksanakan tiap jam kerja; d) Data-data pendukung dalam memberikan informasi dan pelayanan yang kadang telat disampaikan sehingga tertundanya pekerjaan yang akan diselesaikan dengan tepat waktu.

Sehubungan dengan uraian permasalahan di atas maka penulis akan melakukan penelitian mengenai Evaluasi Kinerja Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Aceh Timur Tahun 2017 Studi Pada Bagian Administrasi Pembangunan (Siregar et .all,2016; Nasution & Sinaga, 2014).

## **METODE PENELITIAN**

Dalam suatu penelitian ilmiah, metode penelitian diperlukan sebagai frame dalam suatu garis pemikiran yang tidak bias. Ada beberapa jenis penelitian antara lain, penelitian survey, eksperimen, grounded, kombinasi pendekatan kualitatif dan kuantitatif dan analisa data sekunder. Singarimbun (Efendi, 2000). Untuk menggali informasi yang dibutuhkan dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini, maka peneliti menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, analisis serta wawancara mendalam secara langsung.

Dalam menentukan informan dalam penelitian ini adalah orang-orang yang dianggap memiliki informasi kunci (key informan) yang dibutuhkan di wilayah penelitian. Selanjutnya dalam pengambilan informasi, peneliti menggunakan teknik "snowball" yaitu dimana penentuan subjek maupun informan penelitian berkembang dan bergulir mengikuti informasi atau data yang diperlukan dari informan yang diwawancarai sebelumnya. Maka dari itu, spesifikasi dari informan penelitian tidak dijelaskan secara rinci, tetapi berkembang sesuai dengan data yang didapat untuk dianalisis selanjutnya. Adapun yang menjadi key informan dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang berperan dalam menilai kinerja Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Aceh Timur.

Untuk mengetahui secara cermat dan menyeluruh tentang kinerja Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Aceh Timur, subyek informan lainnya didasarkan kebutuhan pada saat pengumpulan data di lapangan. Kebutuhan yang dimaksud adalah ketika pengumpulan data dilakukan secara lebih mendalam dan hanya subyek penelitian tertentu yang dapat memberikan datanya, karena penelitian ini ingin menggali informasi sebanyak-banyaknya.

Indikator yang akan diukur pada penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja berdasarkan teori AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2013) yang menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator yaitu kemampuan, motivasi, individu, serta lingkungan organisasi. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dan wawancara tak terstruktur.

Untuk memberi pemaknaan atas data atau fenomena yang ditemukan dan dikumpulkan dalam penelitian ini maka dilakukan analisis dengan pendekatan kualitatif dengan eksplanasi bersifat deskriptif. Sebagaimana dikatakan Arikunto (2006), penelitian yang menjawab problematika serta ingin mengetahui status dan mendeskripsikan fenomena, lebih tepat digunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Dipilihnya teknik analisis deskriptif kualitatif karena permasalahan atau sasaran penelitian adalah kinerja Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Aceh Timur. Penelitian akan melibatkan pencarian data dari pihak-pihak terkait.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kemampuan yang dimiliki pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur khususnya Bagian Administrasi Pembangunan diketahui bahwa pegawai sudah mampu untuk mengeluarkan pendapat

dalam pengambilan keputusan, namun masih terbatas karena sistem yang berlaku dalam pengambilan keputusan masih berjenjang, sehingga membuat pegawai masih sungkan dalam memberikan pendapatnya. Pada umumnya pegawai sudah mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerjanya, namun bagi pegawai yang baru masuk masih terlihat sulit untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan responden mengenai motivasi yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur menjelaskan bahwa penggajian sudah dilakukan berdasarkan peraturan yang berlaku, namun jika dilihat dari beban kerja terkadang pegawai masih merasa menerima gaji belum sesuai. Hal ini harus ditanggapi dengan serius oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur karena akan berdampak pada kinerja pegawainya (Simbolon & Sembiring, 2015; Muslim & Nasution, 2014). Lain halnya dengan dukungan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan di lingkungan kerja sekretariat, atasan selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan pekerjaan, bahkan sesama pegawai juga saling mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan.

Kesesuaian pekerjaan yang ada di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur dari hasil wawancara diketahui bahwa sebagian besar pegawai sudah merasa sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, namun pegawai baru masih ada yang bingung dengan pekerjaan yang dilakukannya. Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan namun terkadang masih bingung dengan prioritas kerja dan beban kerja yang besar sehingga menghambat mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Pegawai pada Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur selalu merasa puas dengan tugas yang diselesaikannya, namun masih tergantung dengan kepuasan pimpinan terhadap kerja mereka. Kecukupan gaji yang diterima untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan motivasi yang diberikan oleh atasan dirasakan baik oleh para pegawai.

Penyelesaian pekerjaan di lingkungan Sekretariat sudah berdasarkan tupoksi masing-masing bidang dan pekerjaan serta sudah dilakukan secara berjenjang, sehingga sudah tersistem baik. Pegawai juga sudah dapat bertanggung jawab sesuai dengan tupoksi masing-masing bidangnya walaupun masih ada yang kurang paham terhadap pekerjaan yang diberikan sehingga pekerjaan terlambat untuk diselesaikan. Waktu penyelesaian pekerjaan oleh pegawai tergantung pada tingkat kesulitan yang diberikan.

Dari hasil wawancara diketahui bahwa jam kerja yang diberlakukan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur sudah sesuai dengan peraturan, namun masih ada pegawai yang tidak disiplin mengenai jam masuk dan jam pulang karena jarak rumah dengan kantor yang terbilang jauh. Salah satu penyebab utamanya adalah pusat Pemerintahan Kabupaten Aceh Timur sebelum dimekarkan adalah di Langsa setelah dimekarkan pindah ke Idi, sehingga banyak pegawai yang masih bermukim di Langsa.

Mengenai hubungan kerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur dari hasil wawancara diketahui bahwa hubungan pimpinan dengan pegawai, pegawai dengan sesama pegawai atau rekan kerjanya di Bagian Administrasi Pembangunan sudah saling kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dan pimpinan atau yang lebih berpengalaman juga mau membantu pegawai yang kurang paham.

Dari hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan informan dan telah dijelaskan sebelumnya, dapat disebutkan beberapa faktor yang menjadi hambatan bagi peningkatan dan pencapaian kinerja PNS di lingkungan Sekretariat Daerah kabupaten Aceh Timur, antara lain:

- a. Jarak domisili pegawai dengan kantor yang terbilang jauh.
- b. Fasilitas angkutan dalam memobilitas PNS belum memadai walaupun Pemerintah Kabupaten Aceh Timur terus berupaya menambah Armada Bus Pemda dalam mengangkut PNS dari tempat asal ke kota Idi.
- c. Pelaksanaan kegiatan yang menjadi tugas PNS periode atau pelaksanaannya kadang kala Cuma satu bulan, triwulan bahkan ada yang tiap bulan yang belum tentu dilaksanakan tiap jam kerja.
- d. Data-data pendukung dalam memberikan informasi dan pelayanan yang kadang telat disampaikan sehingga tertundanya pekerjaan yang akan diselesaikan dengan tepat waktu.
- e. Pegawai yang baru masuk masih sulit untuk beradaptasi, belum mampu memahami tanggungjawab pekerjaan yang diberikan.
- f. Beban kerja yang besar membuat pegawai masih merasa menerima gaji belum sesuai.

## **SIMPULAN**

Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur khususnya Bagian Administrasi Pembangunan cukup baik. Namun kemampuan pegawai yang baru masuk atau pindah dari instansi lain belum baik. Motivasi yang diberikan di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur sudah baik. Namun jika dilihat dari beban kerja terkadang pegawai masih merasa menerima gaji belum sesuai. Sistem rolling yang berlaku juga menjadi ketidaknyamanan bagi pegawai untuk menduduki jabatan tertentu. Individu yang dimiliki oleh sebagian besar pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur khususnya Bagian Administrasi Pembangunan sudah baik. Lingkungan organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur masih kurang baik, hal ini terlihat dari masih ada pegawai yang kurang paham terhadap pekerjaan yang diberikan, waktu penyelesaian pekerjaan masih tergantung dengan kesulitan pekerjaan yang diberikan, ketidakdisiplinan mengenai jam kerja walaupun hubungan pimpinan dengan pegawai, pegawai dengan sesama pegawai atau rekan kerjanya sudah baik.

Hambatan yang dihadapi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur dalam meningkatkan kinerja pegawai, antara lain: a) Pegawai yang baru masuk masih sulit untuk beradaptasi, belum mampu memahami tanggungjawab pekerjaan yang diberikan; b) Beban kerja yang besar membuat pegawai masih merasa menerima gaji belum sesuai; c) Jarak domisili pegawai dengan kantor yang terbilang jauh.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Aluguro, K.S. (2002). Analisis Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Semarang. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.

- Andika, M, dan Tarigan, U. (2013). Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa Bandar Tengah Kecamatan Bandar Khalifah Kabupaten Serdang Bedagai, JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political UMA), 1 (2): 98-111.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Armanu, T. (2005). "Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep". *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, NO. 1.
- Arpi, F. Susanna, T. Carolyn, M.B., Thomas, S. and Ho, P.H., (2013). I See Me the Way You See Me The Influence of Race on Interpersonal and Intrapersonal Leadership Perceptions: *Journal of Leadership & Organizational Studies*, pg. 102-119.
- Bernardin, H.J, (2003). *Human Resources Management: An Experiential. Approach*, 3rd edition. MCGRAW-Hill Shool Education group.
- Bungin, B, (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya)*. Jakarta: Kencana.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 & 2*. Jakarta : Penerbit Indeks.
- G, Shuck Brad, Reio Jr Thomas. (2013). Employee Engagement and Well-Being: A Moderation Model and Implications for Practice: *Journal of Leadership & Organizational Studies*, pg. 43-58.
- Gentry William A, Eckert Regina H, Munusamy Vijayan P, Stawiski Sarah A. & Martin Jacob L. (2013). The Needs of Participants in Leadership Development Programs A Qualitative and Quantitative Cross-Country Investigation: *Journal of Leadership & Organizational Studies*, pg. 83-101.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Undip.
- Gustina, A. & Kusbramayanti. (2000). "Leadership and Organizational Culture Relationship Analysis on Job Performance and Satisfaction Using SEM at PT. Carita Boat Indonesia bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini di lakukan dengan 100 orang karyawan sebagai responden: *Jurnal*. Universitas Trisakti.
- Handoko,T.H, (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hariska, R, (2008). *Hubungan Iklim Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Besar Keramik*. Bandung: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. M.S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasintongan, P. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Inventarisasi dan Penilaian Barang Milik Negara Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Medan: *Tesis*. Universitas Medan Area Medan.
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Erlangga.
- Kardi, A.B. Susanto & Koesnadi. (2003). *Quantum Leadership: Kepemimpinan dalam Dunia Bisnis & Dunia Militer*. Jakarta: Grasindo.
- Kartono, K. (2004). *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kopperud Hofslett Karoline, Martinsen Qyvind & Humborstad Wong Sut I., (2013). Engaging Leaders in the Eyes of the Beholder On the Relationship Between Transformational Leadership, Work Engagement, Service Climate, and Self-Other Agreement: *Journal of Leadership & Organizational Studies*, pg. 29-42.
- Kreitner & Kinicki, (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Mangkunegara, AA. A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mondy, R.W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1 & 2*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Mulyanto. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel moderating (Studi Kasus di Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Karanganyar): *Skripsi*.
- Nafisah, S.T.R. & Durrotun. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang): *Jurnal studi manajemen & organisasi*. Vol 3, No. 2, Juli, tahun 2006.

- Nasution, F.R. dan Rudi S.S., (2014). Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor Samsat dalam Pelayanan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor, JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political UMA), 2 (1): 1-17.
- Puapowarsito, A.H. (2008). *Metode Penelitian Organisasi Dengan Aplikasi Program SPSS*. Bandung: Humaniora.
- Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins & Judge. (2007). *Organizational Behavior Twelfth Edition*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Santoso. (2002). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2008). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Silok, P. (2012). "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Rumah Sakit Umum Kabanjahe Kabupaten Karo": *Tesis*. Universitas Medan Area Medan.
- Simanjuntak, P.J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Simbolon, A.H., dan Walid M.S., (2015). Evaluasi Kinerja Badan Permusyawaratan Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa, JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political UMA), 1 (1): 143-159.
- Siregar, A.B., Kusmanto, H. Isnaini. (2016), Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kabupaten Langkat Tahun 2015, Jurnal Administrasi Publik, 6 (1): 13-19
- Sjahrudin, Mariani Dian & Machasin. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar: *Jurnal Penelitian*.
- Strom Diana L., Sears Karen L., & Kelly Kristine M. (2013). Work Engagement The Roles of Organizational Justice and Leadership Style in Predicting Engagement Among Employees: *Journal of Leadership & Organizational Studies*, pg. 71-82.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sukarno, A. (2008). *Berbagai Pendekatan Dalam Proses Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Kencana Persada Media.
- Sulistiyani. (2004). *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gava Medi.
- Sunyoto & Burhanuddin. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: CAPS.
- Sutrisno, H. (2004). *Metode Research, Vol.3*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Teman, H.K. (2005). Kesimpulan terhadap 7382 orang karyawan pabrik yang dipakai sebagai obyek penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja pada karyawan industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal Penelitian*. Universitas Khatolik Widya Mandala Surabaya.
- Wijaya. (2009). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Kanisius.
- Wursanto. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Kanisius.
- Zainun, B. (1989). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Nasution, F.R. & Sinaga, R.S. (2014). Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor Samsat dalam Pelayanan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor, JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political UMA), 2 (1): 1-17.
- Muslim, N. & Nasution, I. (2014). Kinerja Aparat Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Desa Pantai Labu Pekan, JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political UMA), 2 (2): 114-124
- Simbolon, A.H. & Sembiring, W.M. (2015). Evaluasi Kinerja Badan Permusyawaratan Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa, JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political UMA), 1 (1): 143-159.
- Siregar, A.B., Kusmanto, H. & Isnaini. (2016), Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kabupaten Langkat Tahun 2015, Jurnal Administrasi Publik, 6 (1): 13-19