

ANALISIS PERSEPSI PEGAWAI DINAS KEHUTANAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT TERHADAP PENILAIAN KINERJA BERBASIS SASARAN KINERJA PEGAWAI

Aisyah¹, Yeni Ekawati²

¹²Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti, Pontianak, Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi pegawai dinas kehutanan provinsi kalimantan barat terhadap penilaian kinerja berbasis sasaran kinerja pegawai. Metode penelitian yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi dalam penulisan ini adalah seluruh pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat. Pemilihan sampel ditentukan dengan teknik *purposive sampling* dengan menggunakan rumus slovin didapatkan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 40 orang pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat. Berdasarkan hasil analisis, penjumlahan diperoleh keseluruhan rata-rata bobot dari analisis, maka yang termasuk dalam termasuk kategori Sangat Baik, yakni berada pada rentang skala 3,25 – 4,00 adalah Kualitas Pekerjaan, Komitmen, Kerjasama dan Kepemimpinan. Kemudian yang termasuk dalam Kategori Baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24 adalah Kuantitas Pekerjaan, Waktu Pelaksanaan, Anggaran Pendukung, Orientasi Pelayanan, Nilai Integritas Pegawai, Pengaturan Komposisi Anggaran dan Disiplin.

Kata Kunci : Penilaian Kinerja, Sasaran Kinerja, Persepsi Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the perception of West Kalimantan provincial forestry service employees on performance appraisal based on employee performance targets. The research method that the writer uses in this study is a survey research method with data collection techniques through observation, interviews, questionnaires and documentation studies. The population in this writing is all employees of the Forestry Service of West Kalimantan Province. The sample selection was determined by purposive sampling technique using the Slovin formula obtained the number of samples in this study were 40 employees of the West Kalimantan Province Forestry Service. Based on the results of the analysis, the sum of the overall weights obtained from the analysis is obtained, so that included in the category is Very Good, which is located in the range of 3.25 - 4.00 is Quality of Work, Commitment, Cooperation and Leadership. Then those included in the Good Category, which are in the range of scales 2.50 - 3.24 are Job Quantity, Implementation Time, Supporting Budget, Service Orientation, Employee Integrity Value, Budget Composition and Discipline.

Keywords: Performance Assessment, Performance Goals

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dengan semakin berkembangnya dinamika dalam tatanan aspek penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pemenuhan kebutuhan pelayanan publik, maka aparatur Sipil Negara (ASN) melalui pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya merupakan salah satu faktor utama dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan baik serta efektif efisien. Untuk menjawab

tantangan dalam pemenuhan pelayanan publik yang optimal dan prima, instansi pemerintah harus mampu meningkatkan kinerja dan profesionalisme sesuai dengan bidang tugas yang diemban

Pencapaian kinerja organisasi dipengaruhi oleh kinerja kelompok dan kinerja kelompok dan kinerja individu, dengan demikian kinerja yang dicapai organisasi tidak terlepas dari perilaku orang-orang di dalamnya (Soedjono.,

2005). Menurut Cahyono (2000) pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang amat penting bagi organisasi, yang mana hal tersebut dapat dipergunakan untuk menilai tingkat keberhasilan suatu organisasi sehingga dapat menjadi bahan dalam penyusunan pemberian kompensasi atau bahkan dapat dijadikan sebagai dasar penyusunan strategi organisasi, untuk itu dalam menilai kinerja yang dicapai diperlukan penilaian kinerja. Lebih lanjut menurut Ulum (2009) sistem pengukuran kinerja juga dapat dijadikan sebagai variabel pengendalian organisasi, dikarenakan pengukuran kinerja dibuat dengan menetapkan reward dan punishment system.

Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memiliki tugas pokok yakni melaksanakan urusan pemerintahan provinsi dibidang kehutanan, melaksanakan tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diserahkan oleh Gubernur Kalimantan Barat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat., 2017).

Pada tahun 2017 Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat memiliki jumlah pegawai sebanyak 107 orang dengan komposisi berdasarkan Eselonering sebagaimana ditampilkan Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1. Komposisi Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat Berdasarkan Eselon

No	Uraian	Jumlah (Orang)	%
1	2	3	4
1.	Eselon II	1	0,93
2.	Eselon III	5	4,67
3.	Eselon IV	15	14,01
4.	Non Eselon	86	81,30
	JUMLAH	108	

Sumber : Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat

KAJIAN PUSTAKA

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah dan disebutkan pula bahwa Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Nawawi (2006) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Kinerja dapat menjadi rendah apabila pekerjaan dimaksud baru terselesaikan setelah batas waktu yang disediakan atau bahkan tidak terselesaikan sama sekali (Nawawi 2006).

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja tersebut diatas maka penilaian kinerja pegawai (*performance evaluation*) perlu dilakukan untuk dijadikan sebagai masukan dalam upaya meningkatkan produktivitas organisasi, yang menurut Saydam (2000) perlu dilakukan secara berkala dengan maksud untuk :

- Mengenali pegawai yang perlu dilakukan pembinaan.
- Menentukan kriteria tingkat pemberian kompensasi
- Memperbaiki kualitas pelaksanaan pekerjaan
- Mengenali pegawai yang pantas untuk dikembangkan lebih lanjut.
- Bahan pembuatan program pembinaan pegawai masa datang
- Memperoleh umpan balik atas hasil prestasi pegawai

Menurut Sastrohadiwiryo (2002) ada beberapa metode analisis kinerja dengan

mempertimbangkan rasional atas tujuan, fasilitas, sarana yang tersedia, jumlah alokasi waktu dan dana serta aktivitas yaitu :

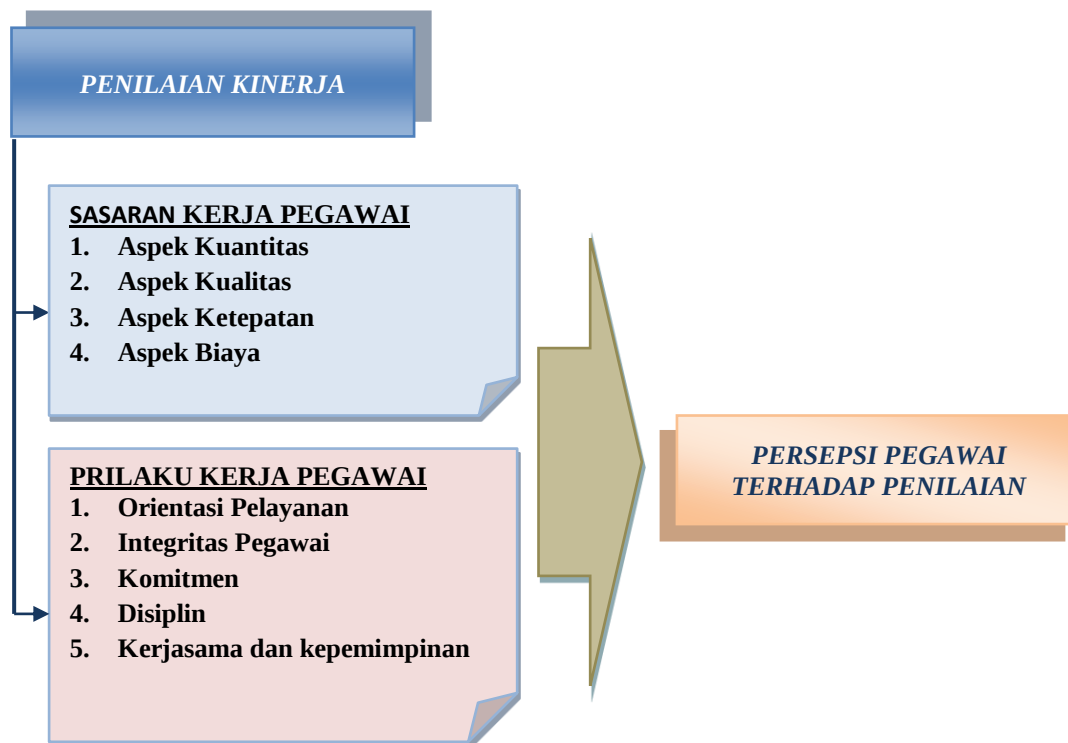
- a. Metode kuesioner
- b. Metode wawancara
- c. Metode pencatatan rutin
- d. Metode observasi

Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP merupakan suatu rencana kerja dan target yang telah disusun dan yang diupayakan untuk akan dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil. SKP memuat secara terinci kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam

periode waktu penilaian yang bersifat terukur.

Menurut Rachmat (2008) bahwa persepsi merupakan pengalaman tentang objek, atau hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Jalaludin juga menambahkan bahwa persepsi memberikan makna pada stimulus indrawi (sensory stimulus). Selanjutnya menurut Pride and Ferrel dalam Fadila (2013) bahwa persepsi merupakan proses pemilihan, pengorganisasian dan penginterpretasian masukan informasi, sensasi yang diterima melalui penglihatan, perasaan, pendengaran, penciuman dan sentuhan untuk menghasilkan makna.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survey yaitu peneliti secara langsung turun kelapangan yang mana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini dengan melakukan kunjungan langsung ke lapangan dengan melakukan :

1. Observasi lapangan, yakni melaksanakan pengamatan langsung ke lapangan untuk memperoleh informasi yang valid.
2. Pembagian kuisioner untuk mendapat informasi langsung dari repsonden
3. Wawancara mendalam (in-depth interview) ini dimaksudkan untuk mempermudah pengumpulan data yang diperlukan, agar tidak menyimpang dari aspek yang akan diteliti.
4. Pencatatan yaitu dengan melakukan pencatatan terhadap semua jawaban yang diberikan oleh responden.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penulisan ini adalah seluruh pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat. Sampel dilakukan secara purposive Sampling dan untuk mendapatkan jumlah sampel yang dapat menggambarkan populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian digunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel 40 orang pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat.

Teknik Pengukuran Data

Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini dengan melakukan kunjungan langsung ke lapangan dengan melakukan :

1. Observasi lapangan, yakni melaksanakan pengamatan langsung ke lapangan untuk memperoleh informasi yang valid.
2. Pembagian kuisioner untuk mendapat informasi langsung dari repsonden

3.Wawancara mendalam (in-depth interview) ini dimaksudkan untuk mempermudah pengumpulan data yang diperlukan, agar tidak menyimpang dari aspek yang akan diteliti.

4. Pencatatan yaitu dengan melakukan pencatatan terhadap semua jawaban yang diberikan oleh responden.

PEMBAHASAN

Secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Persepsi Pegawai mengenai Kuantitas Pekerjaan secara total mendapat rata-rata skor 3,16 dan termasuk kategori Baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24. Selanjutnya juga diperoleh persentase mengenai Persepsi Pegawai mengenai Kuantitas Pekerjaan yang mana sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebesar 72,50%.

Secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Persepsi Pegawai mengenai Kualitas Pekerjaan secara total mendapat rata-rata skor 3,29 dan termasuk kategori Sangat Baik, yaitu berada pada rentang skala 3,25 – 4,00. Selanjutnya juga diperoleh persentase mengenai Persepsi Pegawai mengenai Kualitas Pekerjaan yang mana sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebesar 71,25%.

Dengan demikian secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Persepsi Pegawai mengenai Waktu Pelaksanaan secara total mendapat rata-rata skor 3,03 dan termasuk kategori Baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24. Selanjutnya juga diperoleh persentase mengenai Persepsi Pegawai mengenai Waktu Pelaksanaan yang mana sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebesar 82,50%.

Secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Persepsi Pegawai mengenai Anggaran Pendukung secara total mendapat rata-rata skor 2,61 dan termasuk kategori Baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24. Selanjutnya juga diperoleh persentase mengenai Persepsi Pegawai mengenai Anggaran Pendukung yang mana sebagian besar responden menyatakan kurang setuju dan setuju yaitu sebesar 36,25% dan 55,00%.

Secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Persepsi Pegawai mengenai Orientasi Pelayanan berdasarkan Tabel 4.9 secara total mendapat rata-rata skor 3,19 dan termasuk kategori Baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24. Selanjutnya juga diperoleh

persentase mengenai Persepsi Pegawai mengenai Orientasi Pelayanan yang mana sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebesar 73,75%.

Secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Persepsi Pegawai mengenai Integritas secara total mendapat rata-rata skor 3,23 dan termasuk kategori Baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24. Selanjutnya juga diperoleh persentase mengenai Persepsi Pegawai mengenai Integritas yang mana sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebesar 72,50%.

Secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Persepsi Pegawai mengenai Komitmen secara total mendapat rata-rata skor 3,38 dan termasuk kategori Sangat Baik, yaitu berada pada rentang skala 3,25 – 4,00. Selanjutnya juga diperoleh persentase mengenai Persepsi Pegawai mengenai Komitmen yang mana sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 57,50% dan 40,00%.

Secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Persepsi Pegawai mengenai Disiplin secara total mendapat rata-rata skor 3,23 dan termasuk kategori Baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24. Selanjutnya juga diperoleh persentase mengenai Persepsi Pegawai mengenai Disiplin yang mana sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebesar 73,75%.

Secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Persepsi Pegawai mengenai Kerjasama dan Kepemimpinan secara total mendapat rata-rata skor 3,36 dan termasuk kategori Sangat Baik, yaitu berada pada rentang skala 3,25 – 4,00. Selanjutnya juga diperoleh persentase mengenai Persepsi Pegawai mengenai Kerjasama dan Kepemimpinan yang mana sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 62,50% dan 36,67%.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan mengenai analisis persepsi pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

4.1.1. Karakteristik Responden

1. Jika dilihat dari segi umur pegawai yang bekerja Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat dapat disimpulkan bahwa rata-rata umur pegawai tergolong produktif.

2. Dilihat dari segi jenis kelamin, mayoritas pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat berjenis kelamin pria.

3. Mayoritas pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat berpendidikan Sarjana.

4.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Dari hasil uji validitas diketahui 18 butir soal dikatakan memiliki nilai r lebih besar dari ($>0,304$) dan memiliki signifikan (p) lebih dari ($>0,05$).

2. Dari hasil uji reliabilitas diketahui bahwa setiap butir soal memiliki nilai Alpha Cronbach $> 0,6$ maka 21 butir soal memiliki sifat reliabel.

4.1.3. Tanggapan Responden Mengenai Persepsi Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat

1. Kuantitas Pekerjaan

Mengenai Pegawai merasa jumlah pekerjaan yang diberikan sudah sesuai kemampuan Pegawai mendapat rata-rata skor 3,18 dan termasuk kategori Baik, mengenai Pengaturan jumlah pekerjaan sudah sesuai dengan pendidikan Pegawai mendapat rata-rata skor 2,98 dan termasuk kategori Baik, mengenai Pegawai merasa nilai yang diberikan dalam SKP sesuai dengan hasil kerja mendapat rata-rata skor 3,33 dan termasuk kategori Sangat Baik.

Dengan demikian secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Persepsi Pegawai mengenai Kuantitas Pekerjaan berdasarkan Tabel 4.5 secara total mendapat rata-rata skor 3,16 dan termasuk kategori Baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24.

2. Kualitas Pekerjaan

Tanggapan responden mengenai Pegawai merasa nilai kualitas pekerjaan dalam SKP yang diminta sudah sesuai mendapat rata-rata skor 3,25 dan termasuk kategori Sangat Baik, mengenai Nilai kualitas pekerjaan yang diberikan kepada Pegawai sudah sesuai dengan yg Pegawai rasakan mendapat rata-rata skor 3,23 dan termasuk kategori Baik.

Dengan demikian secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Persepsi Pegawai mengenai Kualitas Pekerjaan berdasarkan

Tabel 4.6 secara total mendapat rata-rata skor 3,29 dan termasuk kategori Sangat Baik, yaitu berada pada rentang skala 3,25 – 4,00.

3. Pengetahuan Bekerja (Job Knowledge)

Tanggapan responden mengenai Penilaian atas waktu penyelesaian pekerjaan Pegawai sudah sesuai mendapat rata-rata skor 3,03 dan termasuk kategori Baik.

Dengan demikian secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Persepsi Pegawai mengenai Waktu Pelaksanaan berdasarkan Tabel 4.7 secara total mendapat rata-rata skor 3,03 dan termasuk kategori Baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24.

4. Anggaran Pendukung

Tanggapan responden mengenai Anggaran yang disediakan per kegiatan sudah sesuai dengan kebutuhan mendapat rata-rata skor 2,48 dan termasuk kategori Kurang Baik, mengenai Pengaturan komposisi anggaran tiap pegawai menurut Pegawai sudah sesuai tanggung jawab mendapat rata-rata skor 2,75 dan termasuk kategori Baik.

Dengan demikian secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Persepsi Pegawai mengenai Anggaran Pendukung berdasarkan Tabel 4.8 secara total mendapat rata-rata skor 2,61 dan termasuk kategori Baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24.

1. Orientasi Pelayanan

Tanggapan responden mengenai Pegawai merasa orientasi pelayanan Pegawai sudah sesuai dengan yang diinginkan instansi mendapat rata-rata skor 3,23 dan termasuk Baik, mengenai Nilai atas orientasi pelayanan Pegawai dalam SKP sudah sesuai dengan yg Pegawai harapkan mendapat rata-rata skor 3,15 dan termasuk kategori Baik.

Dengan demikian secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Persepsi Pegawai mengenai Orientasi Pelayanan berdasarkan Tabel 4.9 secara total mendapat rata-rata skor Baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24.

2. Integritas

Tanggapan responden mengenai Nilai integritas Pegawai dalam penilaian SKP sudah sesuai dengan yang Pegawai harapkan mendapat rata-rata skor 3,23 dan termasuk kategori Baik.

Dengan demikian secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Persepsi Pegawai mengenai Integritas berdasarkan Tabel 4.10 secara total mendapat rata-rata skor 3,23 dan termasuk kategori Baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24.

3. Komitmen

Tanggapan responden mengenai Pegawai merasa memiliki komitmen dalam bekerja mendapat rata-rata skor 3,53 dan termasuk kategori Sangat Baik, mengenai Nilai atas komitmen Pegawai dalam SKP sudah sesuai dengan yg Pegawai harapkan mendapat rata-rata skor 3,23 dan termasuk kategori Baik.

Dengan demikian secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Persepsi Pegawai mengenai Komitmen berdasarkan Tabel 4.11 secara total mendapat rata-rata skor 3,38 dan termasuk kategori Sangat Baik, yaitu berada pada rentang skala 3,25 – 4,00.

4. Disiplin

Tanggapan responden mengenai Pegawai merasa memiliki disiplin dalam bekerja dan tugas lain yang diberikan atasan mendapat rata-rata skor 3,33 dan termasuk kategori Sangat Baik, mengenai Penilaian atas disiplin kerja Pegawai dalam SKP sudah sesuai mendapat rata-rata skor 3,13 dan termasuk kategori Baik.

Dengan demikian secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Persepsi Pegawai mengenai Disiplin berdasarkan Tabel 4.12 secara total mendapat rata-rata skor 3,23 dan termasuk kategori Baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24.

5. Kerjasama dan Kepemimpinan

Tanggapan responden mengenai Pegawai merasa bias bekerjasama dengan baik bersama kolega Pegawai di kantor mendapat rata-rata skor 3,43 dan termasuk kategori Sangat Baik, mengenai Penilaian atas

kerjasama Pegawai dalam SKP sudah sesuai dalam satu periode mendapat rata-rata skor 3,30 dan termasuk kategori Sangat Baik, mengenai Penilaian atas kepemimpinan Pegawai dalam SKP sudah sesuai mendapat rata-rata skor 3,35 dan termasuk kategori Sangat Baik.

Dengan demikian secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Persepsi Pegawai mengenai Kerjasama dan Kepemimpinan berdasarkan Tabel 4.13 secara total mendapat rata-rata skor 3,36 dan termasuk kategori Sangat Baik, yaitu berada pada rentang skala 3,25 – 4,00.

Rekomendasi

Dari kesimpulan tersebut maka direkomendasikan sebagai berikut:

1. Pimpinan dalam mengusulkan anggaran untuk setiap kegiatan disesuaikan dengan banyaknya kegiatan yang akan dilaksanakan.
2. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pendidikan agar pegawai dapat meningkatkan kompetensi yang selanjutnya dapat meningkatkan kualitas dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Pimpinan harus membuat program pelatihan yang sesuai kebutuhan organisasi maupun pegawai agar bermanfaat untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.
4. Pimpinan harus selalu memberikan umpan balik mengenai penilaian prestasi kerja pegawai dan penilaian dilakukan dengan obyektif.
5. Sistem penilaian dengan Sasaran Kinerja Pegawai sudah baik sehingga ini harus tetap dilakukan

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung

Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta

Cahyono, Dwi. 2000. "Pengukuran Kinerja Balanced Scorecard Untuk Organisasi Sektor Publik". Jurnal Bisnis dan

Akuntansi, Vol. 2, No. 3, Hal. 283-291.

- Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat, 2017, Rencana Strategis Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2013-2018
- Gibson JL, Ivan C, Donelly JP., 1996, Organisasi : Prilaku, Struktur, Proses, Edisi Kedua, Alih bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta
- Irawan A., Maarif MS., Affandi MJ., 2015 "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi" Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen E-ISSN : 2460-7819 Vol. 1 No. 1 (2015)
- Nawawi, Handari, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gadjah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- , 2006. Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri.: Gadjah Mada Universitas Press, Yogyakarta
- Panggabean, M. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia, Bogor
- Ruky A.S, 2002, Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System), Cetakan Kedua PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Soedjono., 2005. "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi" Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 7 (1) : 22-47
- Saydam G, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta
- Sastrohadiwiryono B S, 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, Bumi Aksara, Jakarta
- Singarimbun M, Effendi S, 2006, Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan Belas, LP3ES, Jakarta
- Suharto, 2018, diunduh dari laman <http://suhartoumm.blogspot.co.id/2008/12/transformasi-variabel-ordinal.html>, April 2018

- Sugiyono. 2009 Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, D., 2012. Validitas dan Reliabilitas dilengkapi Analisis Data dalam Penelitian Kesehatan. Nuha Medika. Yogyakarta
- Thoha, M., 2005. Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia, Cetakan ke-6 Edisi Kedua, Prenadamedia Group, Jakarta
- Umar, H. 2004. Metode Riset Ilmu Administrasi. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Vietzhal, R, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yuli Sri Budi, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. UMM Press, Malang