

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN LANDAK

Aisyah<sup>1</sup>, Nonis<sup>2</sup>

<sup>12</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Bhakti

<sup>12</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti

---

### ABSTRACT

*This study discusses supporting factors in employee performance factors in the Department of Youth, Sports and Tourism in the Landak District. The research method used in this research is quantitative research for evaluation on certain samples or samples, random sampling techniques, data collection using research instruments, quantitative quantitative data analysis with the aim to test the hypotheses that have been set. The population in this study were employees of the Department of Youth, Sports and Tourism of the Landak District. The research sample included a number of respondents who were greater than the minimum requirements of 30 respondents. In this study the writer will use 30 respondents. Based on the results of the analysis, respondents obtained responses regarding the performance factors in the Department of Youth, Sports and Tourism in the Landak District. In the Motivation Factor, the employee got an average score of 3.17 when the Employee's Ability was 3.11, in the Work Environment as much as 3.22 while each factor was on a scale of 2.50 - 3.24 thus all fit the Good category.*

*Keywords: Human Resources, Performance, Employees*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor kinerja pegawai pada dinas pemuda olahraga dan pariwisata kabupaten landak. Metode penelitian yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah bentuk penelitian kuantitatif untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Landak. Sampel penelitian meliputi sejumlah responden yang lebih besar dari persyaratan minimal sebanyak 30 responden. Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan 30 orang responden. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh tanggapan responden mengenai faktor - faktor kinerja pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Landak. Pada faktor Motivasi Pegawai mendapat rata-rata skor 3,17 pada pada Kemampuan Pegawai sebanyak 3,11, pada Lingkungan Pekerjaan sebanyak 3,22 dimana masing-masing faktor berada pada rentang skala 2,50 – 3,24 sehingga semua termasuk kategori Baik.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Kinerja, Pegawai

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Permasalahan mengenai kinerja pegawai pada umumnya sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Peningkatan kinerja sangat perlu dilakukan karena dengan harapan tercapainya tujuan dengan misi organisasi.

Keberhasilan dalam pencapaian tujuan di suatu organisasi tidak akan terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Kualitas yang baik akan didapat jika organisasi secara sungguh-sungguh untuk memperhatikan serta mengetahui

semua kebutuhan organisasi dan juga kemampuan karyawannya. Untuk dapat mencapai tujuannya, suatu organisasi harus mempunyai Sumber Daya Manusia dengan kualitas yang sesuai, wewenang, jelas tugas, tanggung jawab hubungan dan tata kerjanya. Ini dapat terwujud melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang secara singkat dapat juga dikatakan sebagai suatu upaya pendayagunaan sumber daya manusia.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu aset pemerintah yang sangat berharga yang wajib dikelola dengan

baik oleh pemerintah sehingga dapat memberikan kontribusi yang benar-benar optimal. Pemerintah bukan sebagai abdi negara saja, namun juga sebagai abdi masyarakat yang mengayomi dan juga memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Menurut Undang-Undang No. 25 Tahun 2009, mengatakan bahwa PNS merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki oleh pemerintah untuk menjalankan tugas-tugas pemerintahan.

Sebagai salah satu unsur aparatur pemerintah, pegawai yang sekaligus sebagai abdi negara dan juga abdi masyarakat mempunyai peranan yang begitu penting, yaitu sebagai pemikir, perencana, penggerak partisipasi masyarakat didalam proses pembangunan, serta menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada pancasila maupun Undang-Undang Dasar 1945 dan juga sekaligus berperan sebagai pengendali maupun pengawas pelaksanaan pembangunan itu sendiri.

Pada kenyataannya kinerja berorientasi kepada apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi di dalam suatu pekerjaan ataupun apa yang keluar (outcome). Bila dicermati lebih lanjut apa yang terjadi didalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah merupakan suatu proses yang mengolah input menjadi output (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk dapat mengukur hasil kinerja dari individu, bersumber dari fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan atau tindakan dengan landasan suatu standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan juga produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangatlah tergantung pada tingkat kemampuan dari individu dalam tujuan organisasi.

Manajemen kinerja bermanfaat bukan hanya bagi organisasi akan tetapi juga manajer, serta individu. Manfaat manajemen kinerja bagi suatu organisasi antara lain adalah untuk menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan

juga individu, memotivasi pekerja, memperbaiki kinerja, mendukung nilai-nilai inti, meningkatkan komitmen, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayan pelanggan, mengusahakan basis perencanaan karier, serta mendukung perubahan budaya.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini bagaimanakah factor – factor Kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Landak?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat membuat pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Landak mempunyai kinerja yang lebih baik

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **Pengertian Sumber Daya Manusia**

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2002: 23), pengertian MSDM adalah suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial dan perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan juga bagi pengembangan dirinya.

#### **Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2010:9) mengemukakan pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

## Penilaian Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:10) Evaluasi kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

### Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Menurut Simamora (2004), tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dibagi menjadi dua yaitu:

1) Tujuan evaluasi. Seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang individu untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

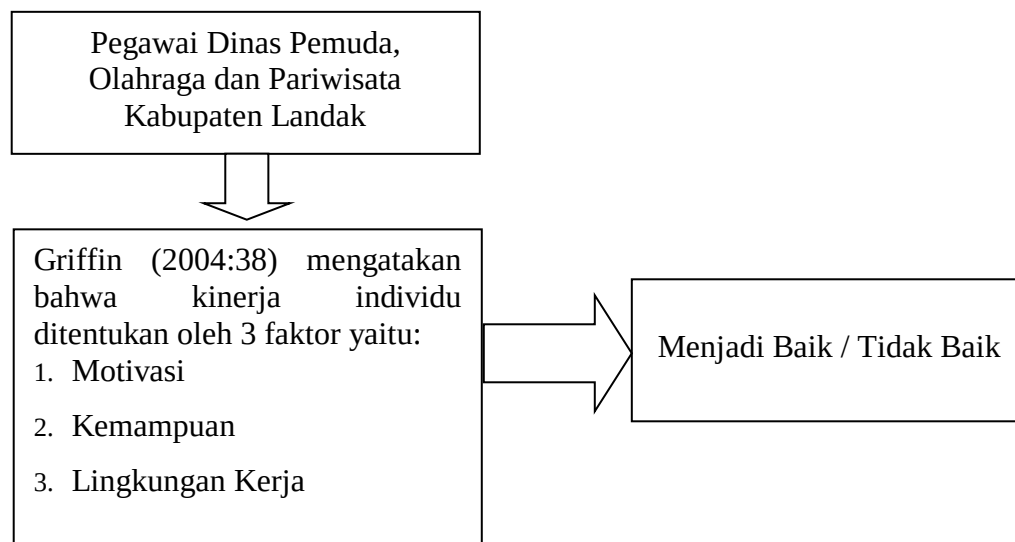
2) Tujuan pengembangan. Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang individu dimasa yang akan datang.

### Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mathis dan Jackson(2009:109), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- Kemampuan individu untuk dapat melakukan pekerjaan tersebut yaitu bakat, minat dan juga faktor kepribadian.
- Tingkat usaha yang telah dicurahkan yaitu motivasi yang dimiliki, tingkat kehadiran, rancangan tugas dan juga etika kerja
- Dukungan organisasional yaitu pelatihan serta pengembangan, standar kinerja, peralatan dan teknologi serta manajemen dan rekan kerja.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Penelitian**



## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Bentuk penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah bentuk penelitian kuantitatif, Menurut Sugiyono (2015:14), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Gambaran hubungan antara variabel dalam penelitian ini terlihat dalam tabel berikut:

### Populasi dan Sampel

#### 1) Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Landak.

#### 2) Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili dari keseluruhan populasi tersebut. Sampel penelitian meliputi sejumlah responden yang lebih besar dari persyaratan minimal sebanyak 30 responden. Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan 30 orang responden.

### Teknik Pengumpulan Data

Adapun tehnik yang digunakan penulis dalam pengumpulan data adalah sebagaiberikut:

1. Interview yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mewawancarai pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Landak.
2. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan cara mengandakan data yang sudah dipublikasikan oleh perusahaan terkait, seperti data sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan serta data lainnya yang dirasa perlu.
3. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden.

## Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

### 1. Skala Pengukuran Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis data kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini berupa angka-angka yang diperoleh berdasarkan hasil kuisioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang terdiri atas 4 tingkat referensi jawaban yaitu 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Setuju), dan 4 (Sangat Setuju).

### 2. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Dalam menguji validitas tiap butir soal, maka skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor tiap butir soal dinyatakan dengan skor X dan skor total dinyatakan dengan skor Y. Dengan diperolehnya indeks validitas tiap butir soal, dapat diketahui butir soal mana yang memenuhi syarat bisa dilihat dari indeks validitasnya.

Untuk menentukan koefisien korelasi antara skor hasil tes yang akan diuji validitasnya dengan hasil tes yang terstandar yang dimiliki orang yang sama dapat memakai rumus korelasi produk momen.

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{\sqrt{\left( n \sum x_i^2 - \left( \sum x_i \right)^2 \right) \left( n \sum y_i^2 - \left( \sum y_i \right)^2 \right)}}$$

#### Keterangan

|          |                                                       |
|----------|-------------------------------------------------------|
| $r_{xy}$ | : koefisien korelasi antara variable X dan variable Y |
| $x_i$    | : nilai data ke-i untuk kelompok variable X           |
| $y_i$    | : nilai data ke-i untuk kelompok variable Y           |
| $n$      | : banyak data                                         |

Hitung koefisien validitas instrumen yang diuji (r-hitung), yang mempunyai nilai sama dengan korelasi hasil langkah sebelumnya dikali dengan koefisien validitas instrumen terstandar. Lalu bandingkan nilai koefisien validitas dengan nilai koefisien Pearson atau tabel Pearson (r-tabel) pada taraf signifikannya  $\alpha$  (umumnya dipilih 0,05) dan  $n$  = banyaknya data yang sesuai. Kriterianya sebagai berikut: Instrumen valid, jika r-hitung = r-tabel dan Instrumen tidak valid jika r-hitung

< r-tabel. Reliabilitas memiliki pengertian tingkat kepercayaan data yang tinggi terjadi jika fakta yang telah dikumpulkan tidak berubah apabila diadakan pengamatan ulang. Kehandalan ini terutama berhubungan dengan kemampuan peneliti untuk mencari data, kemampuan responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan, serta kemampuan peneliti dalam menginterpretasikan jawaban yang diberikan responden (Sonny Sumarsono, 2004). Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas kuesioner melalui uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) dengan program SPSS for windows. Menurut Nunnally (dalam Imam Ghozali, 2006)) suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 pada hasil pengujian.

### 3. Alat Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

#### a. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah Statistik Deskriptif. Analisis prosentase adalah suatu mode yang bertujuan untuk menggambarkan secara jelas dan realitas yang terjadi pada objek penelitian berdasarkan kuesioner yang disebarkan kemudian dipresentasikan.

#### b. Analisis Rata-rata (Mean)

$$\bar{x} = \frac{\sum xi. fi}{n}$$

Dimana :

- x : Rata-rata dari sampel
- xi : Nilai ukuran variabel ke-1
- fi : Frekuensi ke-1
- n : Jumlah data dari sampel

Langkah selanjutnya menggunakan rentang skala penilaian untuk menentukan posisi persepsi responden dengan menggunakan nilai skor. Setiap bobot alternatif jawaban yang terbentuk dari teknik skala peringkatan terdiri dari kisaran 1 hingga 4 yang menggambarkan posisi yang sangat positif ke posisi yang sangat negatif. Penentuan rentang skala dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{(m - 1)}{m}$$

Dimana :

RS : Rentang Skala

M : Jumlah alternatif jawaban tiap item

Berdasarkan rumus tersebut, maka dapat dihitung nilai rentang skala sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \text{Interval Kelas} \\ &= \frac{(\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah})}{\text{Banyaknya kelas yang diinginkan}} \\ &= \frac{(4 - 1)}{4} = 0,75 \end{aligned}$$

Berdasarkan pedoman diatas maka kriteria pengklasifikasian mengenai variabel Analisis Faktor Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Landak sebagai berikut:

- 1,00 – 1,74 : Sangat rendah
- 1,75 – 2,49 : Rendah
- 2,50 – 3,24 : Tinggi
- 3,25 – 4,00 : Sangat tinggi

## PEMBAHASAN

Tanggapan Responden Mengenai Faktor - Faktor Kinerja Pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Landak

### 1. Motivasi Pegawai

Tanggapan responden mengenai Pegawai selalu berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin mendapat rata-rata skor 3,23 dan termasuk kategori Baik, mengenai Pegawai selalu ingin mempelajari hal-hal baru berkaitan dengan pekerjaan mendapat rata-rata skor 3,23 dan termasuk kategori Baik. mengenai Pegawai tidak membuang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan tugas mendapat rata-rata skor 3,13 dan termasuk kategori Baik, mengenai Pegawai tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan mendapat rata-rata skor 3,07 dan termasuk kategori Baik, mengenai Pegawai selalu tepat waktu tiba di kantor mendapat rata-rata skor 3,17 dan termasuk kategori Baik, mengenai Pegawai selalu ingin berhasil dalam bekerja mendapat rata-rata skor 3,20 dan termasuk kategori Baik. Dengan demikian secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Faktor - Faktor

Kinerja mengenai Motivasi Pegawai berdasarkan Tabel 4.8 secara total mendapat rata-rata skor 3,17 dan termasuk kategori Baik, yaitu berada pada rentangskala 2,50 – 3,24. Menunjukkan ada motivasi yang tinggi dari dalam diri setiap pegawai untuk mencapai hasil kerja yang baik

## 2. Kemampuan Pegawai

Tanggapan responden mengenai Pekerjaan yang diberikan kepada Pegawai sesuai dengan pendidikan/keahlian Pegawai mendapat rata-rata skor 3,17 dan termasuk kategori Baik, mengenai Pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mendapat rata-rata skor 3,00 dan termasuk kategori Baik, mengenai Pegawai selalu memenuhi standar kerja yang ditentukan mendapat rata-rata skor 3,13 dan termasuk kategori Baik, mengenai Pegawai selalu bekerja dengan cekatan dan cepat mendapat rata-rata skor 3,10 dan termasuk kategori Baik, mengenai Hasil kerja Pegawai selalu memenuhi tuntutan yang diharapkan secara kualitas mendapat rata-rata skor 3,13 dan termasuk kategori Baik, mengenai Jumlah hasil kerja Pegawai selalu memenuhi tuntutan yang diharapkan mendapat rata-rata skor 3,10 dan termasuk kategori Baik. Dengan demikian secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Faktor - Faktor Kinerja mengenai kemampuan pegawai berdasarkan Tabel 4.9 secara total mendapat rata-rata skor 3,11 dan termasuk kategori Baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24. Hal ini berarti pembagian kerja terhadap pegawai sudah sesuai dengan pendidikan/keahlian, sehingga membuat pegawai dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan harapan dan pencapaian tujuan Instansi.

## 3. Lingkungan Pekerjaan

Tanggapan responden mengenai Fasilitas kerja sangat mendukung mendapat rata-rata skor 3,13 dan termasuk kategori Baik, mengenai Lingkungan kerja bersih dan nyaman mendapat rata-rata skor 3,17 dan termasuk kategori Baik. mengenai Penerangan di lingkungan kerja sangat membantumendapat rata-rata skor 3,07 dan

termasuk kategori Baik, mengenai Keamanan lingkungan kerja sangat mendukungmendapat rata-rata skor 3,10 dan termasuk kategori Baik, mengenai Sirkulasi udara di lingkungan kerja sangat baik mendapat rata-rata skor 3,07 dan termasuk kategori Baik, mengenai Hubungan dengan rekan kerja dalam satu bidang terjalin dengan baik mendapat rata-rata skor 3,43 dan termasuk kategori Baik. mengenai Hubungan dengan rekan kerja antar bidang terjalin dengan baik mendapat rata-rata skor 3,47 dan termasuk kategori Baik, mengenai Hubungan dengan pimpinan terjalin dengan baik mendapat rata-rata skor 3,30 dan termasuk kategori Baik. Dengan demikian secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Faktor - Faktor Kinerja mengenai lingkungan kerja pegawai berdasarkan Tabel 4.10 secara total mendapat rata-rata skor 3,22 dan termasuk kategori Baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24, berarti pegawai merasa lingkungan kerja mereka nyaman dan menyenangkan, hal ini akan membuat pegawai betah dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan hasil kerja yang baik.

Dari hasil rekapitulasi data berdasarkan kuesioner yang di sebar ke responden untuk pernyataan terhadap Komitmen Kerja Pegawai rata-rata responden menjawab sesuai komponen komponen yang ada maka diperoleh hasil yaitu baik karena berada di rentang kelas interval 2,51 - 3,25.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat dirangkum kesimpulan sebagai berikut :

Tanggapan Responden Mengenai Faktor – Faktor Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata KabupatenLandak

### 1. Motivasi

Secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Faktor - Faktor Kinerja mengenai Motivasi Pegawai secara total mendapat rata-rata skor 3,17 dan termasuk kategori Baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24. Menunjukkan ada motivasi yang

tinggi dari dalam diri setiap pegawai untuk mencapai hasil kerja yang baik. Selanjutnya juga diperoleh persentase mengenai Faktor - Faktor Kinerja mengenai pernyataan yang berkaitan dengan motivasi yang mana sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 81,67% dan 17,78%.

## 2. Kemampuan

Secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Faktor - Faktor Kinerja mengenai kemampuan pegawai secara total mendapat rata-rata skor 3,11 dan termasuk kategori Baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24. Hal ini berarti pembagian kerja terhadap pegawai sudah sesuai dengan pendidikan/keahlian, sehingga membuat pegawai dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan harapan dan pencapaian tujuan Instansi. Selanjutnya juga diperoleh persentase mengenai Faktor - Faktor Kinerja mengenai kemampuan pegawai yang mana sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 87,22% dan 11,67%.

## 3. Lingkungan

Secara keseluruhan rata-rata bobot dari analisis Faktor - Faktor Kinerja mengenai lingkungan kerja pegawai secara total mendapat rata-rata skor 3,22 dan termasuk kategori Baik, yaitu berada pada rentang skala 2,50 – 3,24, berarti pegawai merasa lingkungan kerja mereka nyaman dan menyenangkan, hal ini akan membuat pegawai betah dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan hasil kerja yang baik. Selanjutnya juga diperoleh persentase mengenai Faktor - Faktor Kinerja yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang mana sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangatsetuju yaitu sebesar 78,33 % dan 21,67%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

- Handoko, T. Hani, 2012. Manajemen. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Melayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta : Rajawali Pers.
- Nurandana, Agung. 2012. Pengaruh Stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Makassar. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- Peraturan Bupati Landak Nomor 74 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Landak (Berita Daerah Kabupaten Landak Tahun 2016 Nomor 425)
- Peraturan Daerah Kabupaten Landak Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Landak (Lembaran Daerah Tahun 2016 Nomor 5 Tambahan Lembaran Daerah Nomor 57);
- Prof. Dr. Wibowo, S.E. M.Phil Manajemen Kinerja Edisi Kelima. Rajawali Pers Divisi Buku Perguruan Tinggi PT Raja Grafindo Persada.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Robbins, S.P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Jilid 1. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Rosyadi, Imran. 2012. Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Bagian Frontliner PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar Kartini dan Cabang Makassar Slamet Riyadi. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.

Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiono 2005 Metode Penelitian Kuantitati Kualitatif dan R & D Bandung Alfabeta

Sugiyono. 2012. Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta

Undang-Undang No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian setiap pegawai negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945,