

# **sPENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN PESAWARAN**

Hujaimatul Fauziah<sup>(1)</sup>, Andrean Rama Putra<sup>(2)</sup>

*Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai  
hujaimatul.fauziah@fe.saburai.ac.id, andrean\_ramap@gmail.com*

**Abstrak.** BPKAD Kabupaten Pesawaran telah menerapkan Tunjangan Kinerja sebagai tambahan penghasilan bagi pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesawaran. Pemberian Tunjangan Kinerja seharusnya berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang terwujud dalam laporan capaian kinerja menunjukkan tingkat capaian yang cukup baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap disiplin kerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Pesawaran. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survey dan pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner (angket) yang berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden. Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Hipotesis, Regresi Sederhana, dan Koefisien Determinasi dengan menggunakan bantuan hasil SPSS versi 18. Berdasarkan hasil uji analisis data, pada uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan  $Y = 8,238 + 0,766X$ , Koefisien regresi pada variabel Tunjangan Kinerja yaitu sebesar 0,766 maka dapat disimpulkan bahwa Tunjangan Kinerja memiliki hubungan positif terhadap Disiplin Pegawai. Melalui uji hipotesis, diketahui variabel Tunjangan Kinerja secara parsial menunjukkan nilai  $t$  sebesar 4,681 dengan tingkat signifikan sebesar 0,00. Hal ini berarti thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $4,681 > 1,68107$  dan nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$ . Berdasarkan nilai Adjusted R Square (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,322 atau 32%. Nilai ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 32% dipengaruhi oleh variabel tunjangan kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 68% (100% - 32%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkapkan dalam model penelitian ini.

**Kata kunci:** Pegawai, Tunjangan, Kinerja, Disiplin.

---

## **PENDAHULUAN**

Pegawai Negeri Sipil merupakan pegawai yang telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan melalui penseleksian terlebih dahulu, kemudian diangkat oleh pejabat berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil memiliki peranan penting selaku ujung tombak penggerak organisasi untuk mewujudkan tujuan penyelenggaraan pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dengan mencurahkan pikiran, tenaga, hati,

kemampuan serta kreativitas dan inovasinya. Pencurahan yang dilakukan oleh Pegawai Negara Sipil secara baik tentunya akan berdampak positif bagi organisasi pemerintah, dan begitupun terjadi yang sebaliknya.

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga

berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu S.P Hasibuan, 2012 : 10).

Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam hal pencapaian tujuan organisasi adalah dengan memberikan motivasi. Malayu S.P Hasibuan (2005 : 92) menjelaskan bahwa motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tulin bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi (Handoko dalam Hasibuan 2012: 118). Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk merancang sistem pemberian tunjangan kinerja yang tepat agar motivasi dan kinerja pegawai dapat meningkat. Istilah tunjangan kinerja merupakan istilah yang masih baru dikalangan Pegawai Negeri Sipil. Istilah yang lazim dan sering digunakan oleh sebagian besar PNS adalah remunerasi. Remunerasi dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2000:946) kata remunerasi diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa). Imbalan yang diberikan kepada pegawai atas prestasi kerja atau kinerja yang ditampilkan disebut tunjangan kinerja.

Dugaan awal penulis, program tulin yang sudah diberikan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai padahal sebagai PNS mereka diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sementara fakta di lapangan sangat kontras dengan itu. Observasi awal penulis juga menemui rendahnya kedisiplinan pegawai yang berkaitan dengan masalah waktu saat bekerja, ada banyak pegawai yang sudah keluar kantor sebelum jam istirahat tiba dan se usai jam istirahat tiba banyak pegawai yang tidak kembali lagi bekerja untuk melaksanakan kewajibannya seperti jadwal yang telah ditetapkan dan baru kembali lagi ketika mendekati jam pulang.

Serta tanggung jawab dari pada pegawai dalam melaksanakan tugasnya kurang baik ini terlihat dari tingkat kehadiran pegawai yang kurang ketika pimpinan atau kepala bidangnya tidak hadir. Inti juga tentunya berkaitan dengan menyenangkan atau tidak menyenangkannya tempat kerja dan kondisi lingkungan kerjanya pegawai. Dan apakah program tulin yang diberikan ini benar-benar bermanfaat untuk meningkatkan kinerja para pegawai untuk bekerja dan dapat sejalan dengan kualitas pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya atau hanya sebatas para pegawai menggugurkan kewajiban datang dan pulang tepat waktu hanya untuk dapat menerima tulin tanpa dibarengi dengan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai

tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan kondisi tersebut, untuk itulah penulis tertarik melakukan penelitian terhadap pegawai BPKAD kabupaten pesawaran dengan judul penelitian **“Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada BadanPengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesawaran.”**

## KAJIAN TEORI

### Pengertian Tunjangan Kinerja

Pengertian Tunjangan Kinerja menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN-RB) Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri menjelaskan bahwa, tunjangan kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang dicapai oleh instansinya.

Tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, maka dapat dikatakan juga jika tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai. Pemberian tunjangan kepada pegawai dilakukan secara adil.

### Fungsi Tunjangan Kinerja

Tunjangan yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja. Dimana tunjangan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan dan tunjangan

juga dapat memberikan semangat kerja yang tinggi. Semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Panggabean, 2004: 132). Tujuan mengaitkan tunjangan atau upah dengan kinerja menurut (Wirawan, 2009: 27) antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan kompetensi tinggi.
2. Merupakan bagian strategi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efisien dengan skema yang disusun berdasarkan tujuan kinerja, seperti tingkat efektivitas organisasi.
3. Menciptakan sistem manajemen SDM dengan sistem imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang meningkatkan kinerja kerja pegawai.
4. Kompensasi juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan dan mempertahankan kinerja tinggi karyawan.

### Pengukuran Tunjangan Kinerja

Dalam Peraturan Presiden No.154 Tahun 2015 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Lingkungan Kementerian Agama menjelaskan komponen penentu besaran tunjangan kinerja yang berdasarkan tiga komponen yaitu :

1. Tingkat pencapaian kinerja pegawai
2. Tingkat kehadiran menurut hari dan jam kerja
3. Ketaatan pada kode etik dan disiplin pegawai

Adanya kaitan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja, maka pengukuran tunjangan kinerja disesuaikan dengan indikator kinerja. Capaian kerja pegawai dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan kerja (target waktu). Menurut Bernardin dan Russel (Kaswan, 2012:187) menjelaskan kriteria utama yang digunakan untuk mengukur kinerja diantaranya yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pesawaran yang beralamat di Jl.Raya Kedondong Desa Way layap Gedong Tataan, Kabupaten Pesawaran 35366. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret sampai dengan bulan Juli 2019.

### **Metode dan Teknik Pengumpulan Data**

Data yang di perlukan dalam penelitian dapat berupa data sekunder dan data primer

yang di kumpulkan dengan cara sebagai berikut :

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang dikumpulkan penulis langsung dari lokasi penelitian. Dalam hal ini data primer adalah berupa hasil wawancara dan kuesioner mengenai tunjangan kinerja serta disiplin kerja pegawai BPKAD Kabupaten Pesawaran.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder yang digunakan adalah dokumen-dokumen yang terkait dengan kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Pesawaran baik berupa jurnal, berita, maupun laporan administrasi kegiatan pegawai.

### **Sampel dan Populasi**

Sampel penelitian haruslah benar-benar mencerminkan kondisi riil populasi yang ada. Untuk itu, proses pengambilannya harus melalui serangkaian aturan tertentu yang disebut sampling. Sampling adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel atau cara untuk menentukan sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya. Menurut Sugiyono (2013:261), purposive sampling merupakan cara penarikan sample yang dilakukan dengan memilih subjek berdasarkan kriteria spesifik yang ditetapkan peneliti. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 45 orang pegawai. Populasi di dalam penelitian ini jumlahnya kurang dari 100 orang, maka penulis mengambil semua populasi untuk dijadikan sampel, yaitu sebanyak 45 orang.

### **Metode Analisis Data**

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi/dirubah- rubah atau dinaik turunkan. Rumus regresi linear

sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel dependen
  - a = Intercept (harga konstan)
  - b = Koefisien regresi
  - X = Variabel independen
  - e = Error
- (Sugiyono, 2013:261)

Untuk mengetahui keeratan hubungan mutasi dengan semangat kerja pegawai BPKAD Kabupaten Pesawaran, penulis menggunakan pedoman koefisien korelatif adalah :

Tabel Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah Sedang
0,400 – 0,599	Kuat
0,600 – 0,799	Sangat kuat
0,800 – 1,000	

Sumber : Supriyanto (2008:168)

Koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. 1. Setiap tambahan variabel independen ke dalam model, maka R square pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti R square, nilai adjusted R square dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen kedalam model. Oleh karena itu sebaiknya digunakan nilai adjusted R untuk mengevaluasi model regresi terbaik.

Selanjutnya untuk menguji pengaruh secara sendiri-sendiri atau partial antara X terhadap Y digunakan Uji t dengan keterangan sebagai berikut:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan  $\alpha = 0,05$  atau 5% Yang dimaksud dengan Hipotesis nol ( $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) adalah:

- $H_0 = r_1 < 0$  = Berarti tidak ada pengaruh antara tunjangan kinerja terhadap disiplin kerja pegawai
- $H_a = r_1 > 0$  = Berarti ada pengaruh antara tunjangan kinerja terhadap disiplin kerja pegawai

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan salah satu metode regresi yang dapat dipakai sebagai alat inferensi statistik untuk menentukan pengaruh sebuah variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui nilai koefisien dari persamaan regresi. Persamaan analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini secara umum yaitu:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

- Y = variabel dependen (disiplin pegawai)
- A = konstanta (nilai y apabila  $x = 0$ )
- b = koefisien regresi (nilai peningkatan jika bernilai positif ataupun penurunan jika bernilai negatif)
- x = variabel independen (tunjangan kinerja).

Dari hasil analisis regresi linear berganda diatas didapatkan model persamaan regresi:  
 Persamaan model:

$$Y = 8,238 + 0,766x$$

Berdasarkan pada persamaan regresi diatas yang menunjukkan nilai konstanta sebesar 8,238. Hal ini menyatakan bahwa jika Tunjangan Kinerja dianggap konstan, maka Disiplin Pegawai akan konstan sebesar 8,238 satuan. Koefisien regresi pada variabel Tunjangan Kinerja yaitu sebesar 0,766 maka dapat disimpulkan bahwa Tunjangan Kinerja memiliki hubungan positif terhadap Disiplin Pegawai. Hal ini berarti jika Tunjangan Kinerja naik/bertambah satu satuan, maka Disiplin Pegawai akan meningkat sebesar 0,766 satuan atau sebesar 76%, dan sebaliknya bila Tunjangan Kinerja turun/berkurang satu satuan, maka Disiplin Pegawai akan menurun sebesar 0,766 satuan atau 76%. Artinya, Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap Disiplin Pegawai sebesar

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel uji Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.581	.338	.322

Predictors: (Constant), tunjangankinerja

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) diatas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,322 atau 32%. Nilai ini

menunjukkan bahwa Disiplin Pegawai dapat dijelaskan sebesar 32% oleh variabel Tunjangan Kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 68% (100% - 32%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkapkan dalam model penelitian ini.

Tabel Interval Koefisien (R)

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,000-0,199	Sangat rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat kuat

Sumber : Supriyanto (2008:168)

Berdasarkan hasil estimasi pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Disiplin Pegawai, diketahui bahwa pengaruh antara Mutasi dengan Semangat Kerja memiliki pengaruh positif sedang (R=0,581)

### Uji hipotesis (t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria diterima atau ditolaknya hipotesis yaitu Jika signifikansi > 0,05 (5%), maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Secara parsial, variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika signifikansi < 0,05 (5%), maka hipotesis tidak dapat ditolak (koefisien regresi signifikan). Secara parsial, variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized coefficients	
	B	Std. Error	Bets	t	Sig
(constant)	8.238	7.050		1.168	.249
Tunjangan kinerja	,766	,164	,581	4.681	.000

a. Dependent Variable: disiplinkerja

Berdasarkan Tabel hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t) diatas dapat diketahui jika variabel Tunjangan Kinerja secara parsial menunjukkan nilai t sebesar 4,681 dengan tingkat signifikan sebesar 0,00. Hal ini berarti thitung lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $4,681 > 1,68107$  dan nilai signifika sebesar  $0,00 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Tunjangan Kinerja berpengaruh dan signifikan terhadap Disiplin Pegawai, maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Terdapat pengaruh antara tunjangan kinerja terhadap disiplin kerja pegawai, diketahui bahwa pengaruh antara tunjangan kinerja dengan disiplin kerja pegawai pembelian memiliki pengaruh positif sedang ( $R=0,581$ ). Dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,322 atau 32%. Nilai ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 32% dipengaruhi oleh variabel tunjangan kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 68% ( $100\% - 32\%$ ) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkapkan dalam model penelitian ini. Berdasarkan hasil uji analisis data, dilihat dari analisis regresi linier sederhana, diperoleh hasil Koefisien regresi pada variabel tunjangan kinerja yaitu sebesar

0,766 maka dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja memiliki hubungan positif terhadap disiplin kerja pegawai.

Artinya tunjangan kinerja berpengaruh sebesar 76% terhadap disiplin kerja pegawai. Hal tersebut juga didukung hubungan diantara kedua variabel yaitu tunjangan kinerja (variabel X) dengan disiplin pegawai (variabel Y) yang diuji melalui uji hipotesis. Melalui Uji T, diketahui Nilai T hitung adalah 1,6107 dan nilai T tabel adalah 4,681. Apabila nilai T hitung lebih besar dari T tabel maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan kinerja (x) secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai(y). diketahui nilai signifikansi pada penelitian ini adalah  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan kinerja (X) secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai (Y).

### Saran

Saran yang ingin penulis berikan dalam penelitian ini yaitu :

1. BPKAD Kabupaten Pesawaran harus menerapkan pengawasan yang lebih baik lagi, agar disiplin pegawai semakin meningkat.
2. Kerja sama antara pimpinan dan bawahan harus lebih dioptimalkan demi tercapainya tujuan yang maksimal.
3. BPKAD Kabupaten Pesawaran harus dapat mempertahankan kinerjanya agar dapat mencapai pelayanan publik yang baik seperti yang diharapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE.

- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Panggabean, Mutiara S.. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, Dato' Ahmad Fawzi, Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta:Raja Grafindo Persada
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Patologi Birokrasi: Analisis, Identifikasi, dan Terapinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.