

ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH (BPKD) KOTA TANGERANG (Studi Bidang Sekretariat BPKD)

Suryani¹, Dafyar Eliadi H², Ambuy Sabur³

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

Email: ¹ yanimawarbodas@gmail.com

Email: ² dafyar711@unis.ac.id

Email: ³ artikelpasca@unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Tangerang (studi kasus bidang Sekretariat).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yaitu berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, keadaan sebenarnya yang ditemukan selama penelitian digambarkan dengan mengumpulkan data, mengklarifikasi dan menganalisis untuk memperoleh rumusan untuk menganalisis masalah yang dihadapi. Metode penelitian kualitatif kemudian digunakan, yang berusaha memberikan gambaran tentang keadaan di lapangan, sehingga metode tersebut bertujuan untuk mengumpulkan data guna menarik kesimpulan dari penelitian tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1. Kualitas pelayanan kinerja dengan motivasi dan dorongan pada saat menjalankan tugas di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Tangerang, terkesan kurang memperhatikan kinerja karyawan serta jarang memberikan dorongan semangat kepada pegawainya dan motivasi selalu diberikan, dengan cara dan bentuk yang berbeda-beda. 2. Akuntabilitas pada lingkungan internal dan eksternal di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Tangerang, pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai cukup tinggi tetapi belum optimal dan laporan kinerja [nstansi pemerintah (LKIP) Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang Tahun 2021 disusun dalam rangka memenuhi ketentuan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang merupakan wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada BPKD Kota Tangerang dalam kurun waktu tahun 2021.

Kata kunci : Analisis Kinerja, Aparatur Sipil Nrgara, Badan Pengelola Keuangan Daerah

Abstract

This study aims to analyze Employee Performance at the Tangerang City Regional Financial Management Agency (case study of the Secretariat field).

The approach used in this research is a qualitative approach, which is based on the author's observations in the field, the actual situation found during the research is described by collecting data, clarifying and analyzing to obtain a formulation to analyze the problem at hand. Qualitative research methods are then used, which try to provide a description of the situation in the field, so that the method aims to collect data to draw conclusions from the research.

The results of this study indicate that: 1. The quality of performance services with motivation and encouragement when carrying out tasks at the Tangerang City Regional Financial Management Agency, seems to pay less attention to employee performance and rarely provides encouragement to

employees and motivation is always given, in different ways and forms. 2. Accountability to the internal and external environment at the Regional Financial Management Agency of Tangerang City, the influence of the environment on employee performance is quite high but not yet optimal and the performance report (LKIP) of the Regional Financial Management Agency (BPKD) of Tangerang City in 2021 was prepared in order to fulfill the provisions of Presidential Regulation Number 29 of 2014 concerning the Performance Accountability System of Government Agencies, which is a form of accountability for the implementation of the tasks assigned to BPKD Tangerang City within 2021.

Keywords: *Performance Analysis, Civil Apparatus, Regional Financial Management Agency*

A. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai suatu instansi pemerintah yang melayani masyarakat, instansi pemerintah juga dituntut mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan perkembangan-perkembangan yang terjadi serta terus melakukan perubahan-perubahan. Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas.

Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga nantinya akan menghasilkan kinerja dan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan harapan masyarakat.

Kinerja organisasi adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi. Mangkunegara (2000:67), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerjasecarakualitas dan kuantitas seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Robbin (dalam Nawawi, 2006: 62) "Kinerja adalah jawaban atas pertanyaan "apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu". Schemerson, Hunt dan Osborn mengatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Administrasi publik berusaha melembagakan praktik-praktik manajemen agar sesuai dengan nilai efektivitas, efisiensi, dan pemenuhan kebutuhan masyarakat secara lebih baik. Sedangkan Waldo dalam Pasolong (2008:8) mendefinisikan Administrasi publik adalah manajemen dan organisasi dari manusia-manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah. Administrasi public dianggap sebagai organisasi dan administrasi dari unit-unit organisasi yang mengejar tercapainya tujuan-tujuan kenegaraan. Dimana tujuan kenegaraan tersebut

meliputi upaya mewujudkan kesejahteraan rakyat melalui penyediaan barang-barang publik dan memberikan pelayanan public (Kristiadi, 1994:23).

Salah satu fungsi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani.

Seiring dengan hal tersebut pembinaan aparatur negara dilakukan secara terus menerus, agar dapat menjadi alat yang efisien dan efektif, bersih dan berwibawa, sehingga mampu menjalankan tugas-tugas umum pemerintah maupun untuk menggerakkan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian terhadap masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan inti baik bagi organisasi pemerintah maupun swasta. Agar kegiatan kepengurusan berjalan dengan lancar, organisasi harus memiliki pegawai yang kompeten sesuai bidangnya masing-masing dengan tingkat profesionalisme dan loyalitas yang tinggi, serta berusaha untuk mengelola organisasi dengan sekuat tenaga guna meningkatkan kedisiplinan pegawai dan dengan demikian kinerja para karyawan. Tujuan yang dicapai dapat sesuai dengan yang diharapkan. Adapun sebagai salah satu pendukung (UU No 5 Tahun, 2014) dalam pengelolaan pegawai negeri sipil, (PP No 11 Tahun, 2017) tentang manajemen pegawai negeri sipil juga menerangkan bahwa penelolaan pegawai merupakan usaha untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN. (Sedarmayanti, 2017) mengatakan, pengembangan sumber daya manusia aparatur sipil negara merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektifitas organisasi dan penguatan daya saing pegawai untuk bekerja dalam menghadapi beragam tantangan zaman global.

Pengembangan pegawai bisa diciptakan dengan cara pengembangan karir, serta pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, aparatur pemerintah haruslah memiliki kemampuan antara lain: ketrampilan yang lebih, wawasan dan pengetahuan yang luas, serta bakat dan potensi, kepribadian dan motif kerja, serta yang terpenting adalah moral dan etos kerja yang maksimal (Nurjaya, Sunarsi, Effendy, Teriyan, & Gunartin, 2021)

Pemerintah merupakan abdi masyarakat sekaligus pejabat publik dengan peranan yang sangat penting sebagai pemikir, perencana, fasilitator dalam masyarakat untuk proses pembangunan, menjaga persatuan dan kesatuan negara dengan setia kepada Pancasila dan UUD 1945. Tindakan integritas baik sebagai pengontrol dan pengawas, yang melaksanakan pengembangan itu sendiri. Dalam hal ini, sangat penting untuk memperjelas status dan peran PNS, sebagaimana tertuang dalam UU No. 4 tentang Kepegawaian. Surat Edaran Nomor 43 Undang-Undang Dasar Ketenagakerjaan tahun 1999 menyatakan bahwa dalam rangka upaya mencapai tujuan negara yaitu

membangun masyarakat madani yang taat hukum, modern, beradab, demokratis, sejahtera, adil, dan beretika, harus ada pejabat publik. Sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian integral dari aparatur negara yang memberikan pelayanan secara adil dan merata.

Sistem penilaian kinerja dengan menggunakan LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) juga belum mampu mengukur kinerja pegawai secara tepat. Beberapa permasalahan dalam penyusunan LAKIP, antara lain ; a. Pelaksanaan manajemen kinerja yang masih berorientasi pada “output” daripada “outcome”; b. Kualitas perencanaan kinerja yang belum menggambarkan alur logika program dan kinerja yang logis; c. Penetapan kinerja baik kinerja utamamaupun kinerja sasaran atau kinerja program yang belum berorientasi hasil (outcome); d. Belum optimalnya evaluasi kinerja internal yang dilakukan serta dibahas dalam LAKIP; e. Belum dimanfaatkannya LAKIP dalam penyusunan rencana dan pelaksanaan manajemen kinerja pada periode berikutnya. Dari kelemahan-kelemahan yang terdapat pada sistem penilaian tersebut maka, Pemerintah Republik Indonesia mengeluarkan peraturan baru dalam penilaian kinerja pegawai yaitu PP No.46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil yang diharapkan mampu memberikan kontribusi yang baik dalam hal membantu instansi pemerintah dalam mengukur kinerja pegawainya.

Pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang memiliki peran dalam menjalankan roda pemerintahan dan pembangunan di daerah. Oleh karena itu, pegawai dituntut cepat tanggap, handal, potensial dalam bidangnya, bersikap dan berperilaku penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang- Undang Dasar 1945, negara, pemerintah serta mengutamakan kesatuan dan persatuan, bermental baik, berwibawa, tangguh, berdaya guna, bersih serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, sehingga memiliki kemampuan untuk mengubah tantangan dan hambatan menjadi peluang (Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999).

Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kota Tangerang merupakan salah satu instansi pemerintah di lingkungan Pemerintah Kota Tangerang yang mempunyai misi membantu Walikota dalam melaksanakan kewenangan pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangan daerah. fungsi. Dalam berbagai upaya peningkatan kualitas pelayanan, instansi telah mengambil langkah-langkah tidak hanya untuk meningkatkan kompetensi profesional peralatan, tetapi juga untuk menata lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan disiplin kerja dan menempatkan pegawai yang sesuai atau sesuai dengan kualifikasi yang dipersyaratkan. Hal ini dilakukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas layanan, karena kinerja pegawai selama ini belum optimal, yang berdampak pada kualitas layanan.

Dibidang Sekretariat masih terdapat kendala dalam melakukan pengawasan terhadap laporan keuangan apakah telah memberikan pelaporan tepat pada waktunya. Misalnya, pelaporan terhadap permintaan pembayaran belanja atas beban anggaran pendapatan dan belanja daerah. Kualifikasi pegawai khususnya keterbatasan sumberdaya manusia juga menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan.

Selain itu masih kurangnya pelatihan- pelatihan yang bersifat teknis untuk menunjang skill pegawai membuat suatu pekerjaan menjadi terhambat karena kurangnya pengetahuan teknis pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karenanya dalam situasi seperti ini, kepalabadan maupun kepala bidang perlu melakukan penilaian kinerja untuk meninjau kembali sejauh mana keefektifan kinerja pegawai dan mengevaluasikekurangan- kekurangan yang terdapat didalamnya sehingga dapat diambil tindakan secepatnya untuk mengatasi masalah tersebut. Jadi rumusan masalahnya adalah Bagaimana kualitas pelayanan kinerja dengan motivasi dan dorongan pada saat menjalankan tugas di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Tangerang dan Bagaimanakah akuntabilitas pada lingkungan internal dan eksternal di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Tangerang.

B. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif, yaitu berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, keadaan sebenarnya yang ditemukan selama penelitian digambarkan dengan mengumpulkan data, mengklarifikasi dan menganalisis untuk memperoleh rumusan untuk menganalisis masalah yang dihadapi. Metode penelitian kualitatif digunakan untuk memberikan gambaran tentang keadaan di lapangan, sehingga metode tersebut bertujuan untuk mengumpulkan data guna menarik kesimpulan dari penelitian tersebut.

Menurut Sugiyono (2019:18) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Kualitas pelayanan kinerja dengan motivasi dan dorongan pada saat menjalankan tugas di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Tangerang.

Pemimpin terkesan kurang memperhatikan kinerja karyawan serta jarang memberikan dorongan semangat kepada pegawainya. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salahsatu faktor penting dalam mendorong seorang individu untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapaitujuan organisasi (Robbins, 2001:186). Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Jikaseseorang termotivasi, ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskanpada tujuan organisasi.

Motivasi selalu diberikan, dengan cara dan bentuk yang berbeda-beda. Baikitu

dengan menjaga komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, memberikan perhatian kepada masing-masing individu dan juga memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terindegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Jadi, motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya.

Pemimpin zaman sekarang harus belajar menerima inisiatif dan tidak egois harus mempunyai pengetahuan mutakhir dan pemahamannya mengenai berbagai soal yang menyangkut kepentingan orang-orang yang dipimpin. Mau mendengarkan masukan bawahan. Juga pemimpin itu harus memiliki kredibilitas dan integritas, dapat bertahan, serta melanjutkan misi kepemimpinannya. Kalau tidak, pemimpin itu hanya akan menjadi suatu karikatur yang akan menjadi cermin atau bahan tertawaan dalam kurun sejarah di kelak kemudian hari. Robbins (1996:17) menjelaskan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian kualitas pelayanan kinerja pegawai adalah proses kemampuan seorang dalam mengelola anggota dengan efektif dan efisien, untuk mencapai tujuan dengan baik.

2. Akuntabilitas pada lingkungan internal dan eksternal di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Tangerang

Pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai cukup tinggi. Pegawai yang tidak serius dalam bekerja akan membawa pengaruh kepada pegawai lain atau mengganggu ketenangan pegawai lain, bahkan tidak jarang menimbulkan sikap iri dari pegawai lain, disaat pegawai lain sibuk dengan tugasnya, sedangkan ada beberapa pegawai yang hanya bermain tanpa melakukan pekerjaan apapun.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah belum optimal, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, serta dapat menurunkan produktivitas organisasi. Lingkungan kerja itu sendiri merupakan situasi dan tempat kerja pegawai. Seseorang individu yang berada pada lingkungan kerja akan senantiasa berinteraksi dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam memotivasi pegawai. Oleh karena itu pimpinan organisasi harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang solid, menyenangkan dan adanya kenyamanan agar para pegawai dapat termotivasi dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan dan tepat waktu.

Hasil observasi peneliti dalam penelitian Analisis Yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Penatausahaan dan Akuntansi di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Tangerang yaitu belum maksimal, hal ini disebabkan sebagian besar staf atau pegawai pada Bidang Penatausahaan dan Akuntansi kota Tangerang sudah mengetahui tugasnya namun belum menjalankan tugas secara maksimal, hal ini dibuktikan masih banyaknya program-

program yang ditetapkan tetapi belum berhasil dilaksanakansampai akhir tahun tersebut. Seperti pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2021, sebagai tindak lanjut dari Renstra Tahun 2019-2023 dan Renja Tahun 2021 Badan Pengelola Keuangan Daerah Kota Tangerang.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang Tahun 2021 disusun dalam rangka memenuhi ketentuan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang merupakan wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada BPKD Kota Tangerang dalam kurun waktu tahun 2021. Selain itu, laporan ini disusun sebagai sarana pengendalian dan penilaian kinerja dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih (good governance and clean government) serta sebagai umpan balik dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pada tahun berikutnya.

Pada saat ini mengenai detail spesifikasi dari pelaporan belum dirinci dengan jelas, masih terdapat kesalahan dari segi kegiatan ataupun ukuran kuantitas, hal ini menjadi sangat krusial dan berpengaruh untuk proses selanjutnya. Kelemahan lain dalam proses pengelolaan keuangan daerah adalah tidak didukung dengan data yang andal, proses penyusunan laporan tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan serta keterbatasan data yang dimiliki oleh BPKD Kota Tangerang. Dengan demikian upaya untuk meningkatkan mutu pegawai perlu ditingkatkan lagiguna memperkecil kesalahan dalam bekerja.

D. Kesimpulan

Analisis Kinerja Pegawai Pada Bidang Penatausahaan dan Akuntansi di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Tangerang adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pelayanan kinerja dengan motivasi dan dorongan pada saat menjalankan tugas di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Tangerang, pemimpin terkesan kurang memperhatikan kinerja karyawan serta jarang memberikan dorongan semangat kepada pegawainya dan motivasi selalu diberikan, dengan cara dan bentuk yang berbeda-beda Kualitas pelayanan kinerja dengan motivasi dan dorongan pada saat menjalankan tugas di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Tangerang walaupun cukup tinggi tapi masih belum optimal.
2. Akuntabilitas pada lingkungan internal dan eksternal di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Tangerang, pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai cukup tinggi tetapi belum optimal dan laporan kinerja [nstansi pemerintah (LKIP) Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Tangerang Tahun 2021 disusun dalam rangka memenuhi ketentuan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang merupakan wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada BPKD Kota Tangerang dalam kurun waktu tahun 2021. Selain itu, laporan ini disusun sebagai sarana pengendalian dan penilaian kinerja dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan

pemerintahan yang bersih (good governance and clean government)serta sebagai umpan balik dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pada tahun berikutnya.

Referensi

Buku

- Andry, H. (2015). *Perilaku dan Etika Administrasi Publik*. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh.
- Anggara, S. (2012). *Ilmu Administrasi Negara*. Bandung: Pustaka Setia.
- Danim, S. (2009). *Manajemen Kepemimpinan Transformasional. Kepala Sekolah*. Jakarta: : Rineka Cipta.
- Depdikbud. (1997). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Studi Kasus*. Jakarta: Balai Pustaka. Depdikbud.
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabet.
- Hessel, N. S. (2007). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Idris, A. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Keban, Y. (2004). *Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik: Konsep, Teori, danIsu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kristiadi, J. L.-R. (1994). *Administrasi/Manajemen Pembangunan* . Jakarta: LAN-RI.
- Mahmudi. (2010.). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Makmur, S. (2008). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marsono, D. S. (1995). *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja.
- Nawawi, H. (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi (Cetakan ke-1)*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- Pasolong, H. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta .
- Pasolong, H. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono., S. (1999). *Manajemen sumber Daya Manusia (KebijakanKinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia (1st ed.)*. Yogyakarta:BPFE.
- Robbins, S. P. (1994). *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi, AlihBahasa Jusuf Udaya*. Jakarta: Arcan.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid. 1 (8th ed.)*. Jakarta: Prenhallindo.
- Ruky, Achmad S. (2014). *Sistem Manajemen Kinerja (Cetakan ke-3)*. Jakarta: PT. Gramedia PustakaUtama.

- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sondang, P. Siagian. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Stephen P. Robbins. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- S.P. Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Jurnal

- Ahdiyana, M. (2010). Dimensi organizational citizenship behavior (ocb) dalam kinerja organisasi, *10* (1), 1-1.