

**PERSEPSI PEGAWAI TENTANG PEMBINAAN KINERJA  
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA  
DAN OLAHRAGA KOTA BUKITTINGGI**

**ARTIKEL ILMIAH**



Oleh

**RENSI ELVIA RAHMI**  
**03846/2008**

**ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2016**

**HALAMAN PERSETUJUAN ARTIKEL ILMIAH**  
**PERSEPSI PEGAWAI TENTANG PEMBINAAN KINERJA PEGAWAI**  
**DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA**  
**BUKITTINGGI**

**NAMA** : RENSI ELVIA RAHMI  
**NIM** : 03846  
**TAHUN MASUK** : 2008  
**JURUSAN** : ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
**FAKULTAS** : ILMU PENDIDIKAN

Padang, Februari 2016

**Disetujui oleh :**

**Pembimbing I**

  
**Dr. Rifma, M. Pd**  
**NIP. 19650312 199001 2 001**

**Pembimbing II**

  
**Dr. Ahmad Sabandi, M. Pd**  
**NIP.19641205 1989031. 001**

## PERSEPSI PEGAWAI TENTANG PEMBINAAN KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA BUKITTINGGI

Oleh: Rensi Elvia Rahmi

### Abstract

*This research was motivated by to find out how employee perceptions about the coaching staff performance at the Department of Education, Youth and Sports of Bukittinggi. The purpose of this study was to obtain an overview of: (1) the coaching responsibilities of employees, (2) fostering the creativity of employees, (3) pembinaan cooperation of employees, (4) fostering employee motivation in the Ministry of Youth and OlahragaKota Bukittinggi. This research is descriptive. The study population was all employees of the Department of Education Youth and Sports Bukittinggi totaling 104 people. While the samples are 58 people who where captured by Cochran formula. The sampling technique using Proportionate stratified random sampling technique. The instrument of this study was a questionnaire compiled in the form of 5 Likert scale with five (5) alternative answers are always (SL), often (SR), sometimes (KD), rarely (JR), never (TP) that have been tested validity and reliability.*

**Keywords:** *the coaching staff' performance*

### Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu struktur tata hubungan kerja antara dua orang atau lebih yang bekerja sama secara formal dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Didalam organisasi terdapat bermacam-macam unsur yang saling terkait antara yang satu dengan yang lainnya. Suatu organisasi merupakan suatu kesatuan dari sumber-sumber yang tersedia, baik sumber yang bersifat manusia maupun yang bersifat non manusia. Disamping itu, organisasi juga berarti pengelompokan tugas, wewenang dan tanggung jawab sedemikian rupa yang

dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang menjalankan aktifitas didalam sebuah organisasi, baik sebagai pembuat rencana atau sebagai pelaksana dari kegiatan organisasi tersebut. Pegawai adalah unsur utama dalam sebuah organisasi karena tanpa pegawai tidak mungkin suatu kegiatan dapat dilaksanakan. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan bergantung kepada personil yang ada di dalam organisasi tersebut.

Para pegawai yang ada dalam suatu organisasi mempunyai tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut pegawai dituntut untuk memiliki kemauan yang keras, ketekunan, mempunyai inisiatif, kreatifitas dalam bekerja dan kecekatan dalam melaksanakan tugas sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Dan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah kinerja pegawai, sebab dapat menjaga kelangsungan hidup suatu organisasi.

Kinerja pegawai merupakan suatu yang sangat penting dalam mencapai aktifitas organisasi. Karena kinerja pegawai berkaitan dengan pelaksanaan tugas pada instansi tersebut. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi tersebut bergantung kepada bagaimana kinerja personil yang ada didalam organisasi tersebut. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Edi (2010:171) menyatakan “Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi tersebut”.

Kemudian Heidjrachman (1990:92) yang menyatakan bahwa “Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi tergantung dari keberhasilan pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan kepada pelaksana pekerjaan dan kedisiplinan dari orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut”. Jadi bagaimana seorang pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja itu menunjukkan kinerja pegawai tersebut. Sebagaimana diungkapkan oleh Siswanto (2005:235) “Kinerja pegawai tercermin dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama”. Selanjutnya Ruky (2002:41) mengemukakan bahwa “Tinggi rendahnya kinerja dapat dilihat dari kejujuran, ketaatan, kedisiplinan, inisiatif, kreatifitas, adaptasi, komitmen, motifasi (kemauan), sopan santun”. Hal ini berarti bahwa rendahnya rasa tanggung jawab dan kedisiplinan seorang pegawai menunjukkan kinerja pegawai tersebut kurang baik. Semakin tinggi rasa tanggung jawab dan kedisiplinan seorang pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

Pegawai merupakan faktor penentu dalam menggerakkan aktifitas organisasi. Untuk itu pegawai perlu mendapatkan pembinaan dari pimpinan, karena bentuk pembinaan dari pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Pembinaan merupakan suatu upaya untuk memperbaiki, menyempurnakan dan meningkatkan kearah yang lebih baik dari setiap kemampuan yang telah digunakan sebelumnya, sehingga terjadi perubahan dan kemajuan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Thoah (2003:7) bahwa “pembinaan adalah suatu proses kegiatan menuju kearah yang lebih baik dalam hal seperti perubahan, kemajuan,

peningkatan, pertumbuhan, evaluasi berbagai kemungkinan atas sesuatu”. Kemudian Poerwadarmita (2003:44) menjelaskan “pembinaan merupakan usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik”. Pembinaan merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya pembinaan tugas dan tanggung jawab pegawai yang optimal maka kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembankan kepadanya akan lebih baik. Diharapkan pemimpin dapat mewujudkan pembinaan ini agar tercapainya tujuan yang diharapkan dan pegawai dapat lebih menghargai waktu, pekerjaan dan kebersamaan agar tercapainya tugas pegawai dengan optimal.

Namun berdasarkan pengamatan penulis pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi belum mencerminkan pembinaan yang ideal. Hal ini terlihat dari fenomena seperti :

1. Masih adanya pekerjaan yang sama yang dilakukan secara berulang-ulang, namun tidak mendapatkan bimbingan dari atasan.
2. Masih adanya pegawai yang belum memahami pekerjaan yang diserahkan pimpinan padanya, tapi tidak mendapatkan arahan dari atasan.
3. Kurangnya arahan terhadap kreatifitas pegawai. Ini terlihat dari masih adanya sikap pegawai yang kurang kreatif dalam bekerja. Seperti masih adanya sikap pegawai yang ketika ada masalah dalam kantor sebahagian pegawai lebih memilih diam dari pada mengeluarkan ide, pendapat atau menggambarkan ide-ide untuk memecahkan masalah yang ada.

4. Kurangnya pengawasan terhadap disiplin pegawai. Ini terlihat dari masih adanya pegawai yang sering terlambat atau sering meninggalkan kantor pada saat jam kantor.
5. Kurangnya sikap peduli antara sesama rekan kerja, serta kurangnya keakraban diantara sesama pegawai. Selain itu masih adanya sebahagian pegawai yang belum lagi menunjukkan kerja sama yang baik dalam bekerja. Seperti adanya beberapa pegawai yang tidak mau kompak dengan rekan kerjanya.
6. Kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja, ini terlihat dari adanya diantara pegawai yang kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.

Penulis menduga bahwa salah satu sebagai penyebab dari fenomena diatas diantaranya yaitu : (1) kurangnya arahan yang diberikan atasan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tanggung jawab, (2) Bimbingan dan arahan terhadap motivasi, keterampilan dan kerja sama pegawai jarang dilakukan, (3) pengawasan dan pengarahan bagi pegawai yang suka terlambat atau meninggalakn kantor pada saat jam kerja jarang dilakukan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah diungkapkan diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul : “Persepsi Pegawai Tentang Pembinaan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi”.

## **Metodologi Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan suatu gejala, peristiwa, kejadian apa adanya yang terjadi pada saat sekarang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari responden yaitu pegawai dinas dengan menggunakan angket. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah berupa angket. Angket/kuisisioner yang digunakan adalah *skala likert*.

## **Hasil Penelitian**

Pada BAB ini akan diuraikan mengenai deskripsi data hasil penelitian dan pembahasan tentang persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dengan indikator yaitu, tanggung jawab, kreatifitas, kerjasama dan motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Deskripsi data untuk masing-masing indikator tersebut dapat dilihat pada bagian berikut, dan dilanjutkan dengan pembahasan.

### **1. Persepsi pegawai tentang pembinaan tanggung jawab pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi**

Penyebaran data hasil penelitian mengenai persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi berdasarkan tanggung jawab pegawai skor rata-rata tertinggi terlihat pada pernyataan Bapak/Ibu selalu mendapatkan pengarahan sebelum melaksanakan tugas dengan perolehan skor rata-rata 4,5. Sedangkan skor

rata-rata terendah terlihat pada pernyataan Bapak/Ibu diberikan umpan balik melalui hasil pengawasannya tentang tanggung jawab Bapak/Ibu dalam melaksanakan tugas dengan skor rata-rata 3,09. Secara umum skor rata-rata tanggung jawab pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi adalah 4,01. Artinya persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai yang dilihat dari aspek tanggung jawab pegawai baik di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi.

## **2. Persepsi Pegawai Tentang Pembinaan Kreatifitas Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi**

Penyebaran data mengenai persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi berdasarkan aspek kreatifitas pegawai dilihat bahwa skor tertinggi dari persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai yang dilihat dari aspek kreatifitas pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi adalah 4,17 yaitu, pernyataan Bapak/Ibu diarahkan agar meningkatkan kreatifitas dalam bekerja. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah 3,21 yaitu, pernyataan Bapak/Ibu diberikan berbagai fasilitas untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Secara umum skor rata-rata kreatifitas pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bukittinggi adalah 3,67 artinya persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai dilihat dari aspek kreatifitas pegawai baik di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi.

### **3. Persepsi pegawai tentang pembinaan Kerjasama pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bukittinggi**

Penyebaran data mengenai persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi berdasarkan aspek kerjasama pegawai dilihat bahwa skor tertinggi dari persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai yang dilihat dari aspek kerjasama pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi adalah 3,84 yaitu, pernyataan Bapak/Ibu diberikan bimbingan dalam membangun kekompakan antar sesama tim agar tidak terjadi persaingan yang tidak baik. . Sedangkan skor rata-rata terendah adalah 3,07 yaitu, pernyataan Bapak/Ibu saling bertukar pikiran dengan atasan dalam melaksanakan tugas. Secara umum skor rata-rata kerjasama pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bukittinggi adalah 3,53 artinya persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai dilihat dari kerjasama pegawai cukup baik di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi.

### **4. Motivasi pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga kota Bukittinggi.**

Penyebaran data mengenai persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi berdasarkan motivasi pegawai dalam bekerja dilihat bahwa skor tertinggi dari persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai yang dilihat dari aspek motivasi pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi adalah 3,66 yaitu, pernyataan Bapak/Ibu dinilai dan diberikan

penghargaan jika hasil kerja Bapak/Ibu memuaskan. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah 2,84 yaitu, pernyataan Bapak/Ibu dikontrol dan diberikan insentif jika mendapatkan pekerjaan tambahan diluar jam kantor. Secara umum skor rata-rata motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bukittinggi adalah 3,34 artinya persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai dilihat dari motivasi kerja pegawai baik di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi.

#### **5. Rekapitulasi persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Diknas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi.**

Persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi berada pada kategori sedang terlihat bahwa skor tertinggi persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi adalah tanggung jawab pegawai dengan skor rata-rata 4,01 dan berada pada kategori baik, sedangkan skor terendah adalah motivasi pegawai dengan skor rata-rata 3,34 dan berada pada kategori cukup baik.

### **Pembahasan**

#### **1. Persepsi pegawai tentang pembinaan tanggung Jawab Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bukittinggi.**

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4 hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dilihat dari aspek tanggung termasuk kedalam kategori baik karena skor rata-rata adalah 4,01,

artinya pembinaan tanggung jawab pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi cukup terlaksana.

## **2. Persepsi pegawai tentang pembinaan kreatifitas pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi**

Berdasarkan hasil pengolahan data hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dilihat dari aspek kreatifitas termasuk kedalam kategori baik karena skor rata-rata adalah 3,67

## **3. Persepsi pegawai tentang pembinaan Kerjasama pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi**

Berdasarkan hasil pengolahan data hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dilihat dari aspek kerjasama adalah 3,53, artinya pembinaan kerjasama pegawai berada pada kategori cukup baik.

## **4. Persepsi pegawai tentang pembinaan motivasi pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga Kota Bukittinggi**

Hasil penelitian menunjukkan pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dilihat dari aspek motivasi pegawai adalah 3,34, artinya pembinaan motivasi pegawai berada pada kategori cukup baik. Dan perlu ditingkatkan lagi menuju baik dan sangat baik.

## **5. Persepsi Pegawai Tentang Pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 3,64. Artinya, pimpinan telah membina tanggung jawab pegawai, kreatifitas pegawai, kerja sama pegawai dan motivasi pegawai melalui bimbingan, pengrahan dan pengawasan dengan baik.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam BAB IV dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dilihat dari aspek tanggung jawab dalam bekerja berada pada katagori baik. Hal ini bisa dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,01
2. Persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dilihat dari aspek kreatifitas pegawai dalam bekerja berada pada katagori baik. Hal ini bisa dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar 3,67
3. Persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dilihat dari aspek kerjasama pegawai dalam bekerja masih berda pada katagori cukup baik. Hal ini bisa dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar 3,53
4. Persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dilihat dari aspek motivasi

pegawai dalam bekerja masih berada pada katagori cukup baik. Hal ini bisa dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar 3,34

5. Rekapitulasi penelitian secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa persepsi pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi adalah baik dengan skor rata-rata 3,64

### **Saran**

Dari kesimpulan diatas, dapat penulis kemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dilihat dari aspek tanggung jawab dalam bekerja berada pada katagori baik. Hal ini bisa dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,01. Untuk itu kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan pembinaan pelaksanaan tugas pegawai dengan lebih baik. Dengan cara meningkatkan lagi pembinaan pelaksanaan tugas pegawai melalui bimbingan, arahan serta pengawasan dalam melaksanakan tugas.
2. Persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dilihat dari aspek kreatifitas pegawai dalam bekerja berada pada katagori baik. Hal ini bisa dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar 3,67, untuk itu pemimpin perlu

meningkatkan pembinaan kinerja pegawai menuju sangat baik melalui bimbingan dan arahan.

3. Persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dilihat dari aspek kerjasama pegawai dalam bekerja masih berda pada katagori cukup. Hal ini bisa dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar 3,53. Untuk itu pembinaan kinerja pegawai perlu ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik dengan cara membimbing, mengarahkan dan mengawasi kreatifitas pegawai dalam bekerja.
4. Persepsi pegawai tentang pembinaan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dilihat dari aspek motivasi pegawai dalam bekerja masih berda pada katagori cukup. Hal ini bisa dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar 3,34. Untuk itu dibutuhkan bimbingan dan bimbingan agar motivasi pegawai meningkat menjadi baik dan sangat baik.
5. Rekapitulasi penelitian secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa persepsi pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi adalah baik dengan skor rata-rata 3,64. Untuk itu kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan pembinaan kinerja pegawai menjadi sangat baik dengan cara membimbing, mengarahkan serta mengawasi tanggung jawab pegawai, kreatifitas pegawai, kerjasama pegawai dan motivasi pegawai dalam bekerja.

### Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bafadal, Ibrahim. (2003). *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu (2010). *Organisasi dan motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Rahmat, Jalaluddin (2000). *Psikologi Komunikasi*, Bandung : Remaja Rosdakarya, CET. Ke-1
- Rivai, veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Radja Graffindo Persada
- Ruky. S. Ahmad. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Thoha, Miftah. (2003). *Pembinaan Organisasi Proses Diagnosa Dan Intervensi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2009) : *Manajemen Kinerja Edisi 2*: Jakarta. Rajawali Pers.