

**PENGARUH KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT
DAERAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW**

SYUTRIKA REMPOWATU

ALDEN LALOMA

RULLY MAMBO

tikashara15@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of welfare on employee performance at the Inspectorate of the Bolaang Mongondow District. This research uses quantitative methods. The research respondents were 30 employees of the Inspectorate of the Bolaang Mongondow Regency. The instruments and data collection techniques used were questionnaires and assisted with structured interviews (interview guide). The analysis technique used to test the hypothesis of simple correlation statistical analysis or product moment chore. Based on the results of data analysis, conclusions are drawn: (1) Welfare has a positive and significant effect on employee performance in the Inspectorate of the Bolaang Mogondow Regency; (2) Welfare has a significant correlation and determination (determination) on the performance of employees in the Regional Inspectorate of Bolaang Mogondow Regency. This study recommends: (1) Employee welfare must be improved in line with the increase in employee needs, namely by continuing to improve compensation (salary and benefits) as well as providing performance incentives in accordance with workload, responsibilities and job risks; (2) Employee performance must be assessed objectively and consistently for the provision of benefits or performance incentives.

Kata Kunci : Employee Welfare, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Responden penelitian adalah sebanyak 30 orang pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. Instrumen dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dibantu dengan wawancara terstruktur (interview guide). Teknik analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis analisis statistik korelasi sederhana atau koreasi product moment. Berdasarkan hasil analisis data ditarik kesimpulan : (1) Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mogondow; (2) Kesejahteraan punya korelasi dan daya penentu (determinasi) yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mogondow. Penelitian ini merekomendasikan : (1) Kesejahteraan pegawai harus ditingkatkan seiring dengan peningkatan kebutuhan pegawai, yaitu dengan terus memperbaiki kompensasi (gaji dan tunjangan) serta pemberian insentif kinerja sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan; (2) Kinerja pegawai harus dinilai secara obyektif dan konsisten untuk pemberian tunjangan atau insentif kinerja.

Kata Kunci : Kesejahteraan Pegawai, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pendapat universal mengemukakan bahwa kinerja organisasi akan sangat tergantung pada kinerja individu para pegawainya. Sementara itu, kinerja individu dalam organisasi dihasilkan dari gabungan usaha yang disertai motivasi dengan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman dari yang bersangkutan (Gibson, dkk, 2008). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja individu aparatur pemerintah daerah dapat dilakukan antara lain dengan cara meningkatkan motivasi, semangat dan kegairahan kerja.

Suatu pendapat atau kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa salah satu motivasi utama seseorang masuk menjadi Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mendapatkan kompensasi yang layak dan memadai baik berupa gaji, tunjangan, insentif, dan imbalan finansial lainnya untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan hidupnya dan keluarga.

Betapa pentingnya kompensasi yang layak dan memadai bagi Pegawai Negeri sehingga pemerintah terus berusaha melakukan perbaikan sistem kompensasi Pegawai Negeri Sipil secara periodik. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pada pasal 7 mengamanatkan : (1) Setiap Pegawai Negeri (PNS, anggota TNI, anggota POLRI) berhak menerima gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya; (2) Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil

harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ditegaskan kembali, bahwa untuk meningkatkan kinerja dan menjamin kesejahteraan ASN maka ASN berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaannya. Selain itu ASN berhak memperoleh jaminan sosial. Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada ASN/PNS serta menjamin kesejahteraan ASN/PNS. Selain gaji, ASN/PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas. Tunjangan bagi ASN/PNS meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan.

Masalah kinerja PNS yang belum maksimal masih dapat ditemui di banyak Organisasi Perangkat Daerah (OPD), antara lain di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. Sebagaimana diketahui bahwa Inspektorat Daerah merupakan unsur pengawas penyelenggara pemerintahan daerah yang tugas pokoknya adalah membantu kepala daerah dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah. Dari pengamatan awal yang dilakukan nampaknya kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow belum maksimal, sebagaimana dapat dilihat dari masih adanya program kerja yang ditetapkan dalam rencana kerja (renja) yang tidak mencapai realisasi maksimal atau masih di bawah target kinerja. Belum maksimalnya kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten

Bolaang Mongondow tersebut dapat mengindikasikan belum maksimalnya kinerja para pegawainya.

Indikasi belum maksimalnya kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow tersebut dapat menimbulkan pertanyaan yaitu apakah upaya perbaikan kesejahteraan PNS yang dilakukan oleh pemerintah selama ini belum mampu mendorong peningkatan kinerja PNS sebagaimana yang diharapkan ?. Terdorong untuk menjawab pertanyaan tersebut perlu dilakukan suatu penelitian ilmiah, sehingga dipilih judul penelitian “Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow”.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Edi Suharto, (2008), istilah “kesejahteraan” secara umum sering diartikan sebagai kondisi sejahtera, yaitu suatu keadaan terpenuhinya segala bentuk kebutuhan hidup, khususnya yang bersifat mendasar seperti makanan, pakaian, perumahan, pendidikan dan perawatan kesehatan.

Menurut konsep ekonomi murni (indikator ekonomi murni), kesejahteraan seseorang atau keluarga ditunjukkan terutama oleh tingkat pendapatan (income) atau kekayaan rata-rata atau produktivitas di dalam setiap tahunnya (Budiman, 1996). Menurut konsep ini, seseorang atau keluarga yang tingkat pendapatannya rendah menggambarkan tingkat kesejahteraan

rendah, dan demikian seterusnya sehingga akan ada tiga golongan keluarga atau masyarakat menurut tingkat pendapatan, yaitu : golongan pendapatan rendah, golongan berpendapatan menengah, dan golongan berpendapatan tinggi. Menurut Bank Dunia (1990), golongan berpendapatan rendah ialah yang berpendapatan kurang dari US \$ 400 pertahun; kemudian golongan berpendapatan menengah ialah yang berpendapatan antara US \$400 – 600 pertahun; sedangkan golongan berpendapatan tinggi ialah yang berpendapatan di atas US \$600 pertahun.

Konsep Kompensasi Untuk Kesejahteraan Pegawai

Kesejahteraan pegawai erat sekali dan bahkan sangat ditentukan oleh kompensasi yang diperoleh pegawai tersebut dari pekerjaannya. Oleh karena itu dalam mengkaji tentang kesejahteraan pegawai, perlu dipahami tentang kompensasi dalam organisasi.

Dessler (2009) memberikan pengertian kompensasi pegawai/ karyawan sebagai bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai/karyawan dan timbul dari pekerjaannya pegawai/karyawan itu. Moekijat (2001) mendefinisikan kompensasi pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada pegawai karena yang bersangkutan telah memberikan sumbangan untuk pencapaian tujuan organisasi. Nawawi (1997) mendefinisikan kompensasi sebagai setiap penghargaan atau

ganjaran kepada para pegawai yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi melalui kegiatan yang disebut kerja. Handoko (2001) dan Sedarmayanti (2009) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Konsep Kinerja Pegawai

Dalam arti sederhana kinerja (*performance*) sering diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja. Rue dan Bryas (dalam Sudarmanto, 2009) mengartikan “*performance*” ini sebagai “*the degree of accomplishment*” atau tingkat pencapaian hasil.

Kreither dan Kinicki (dalam Wibowo, 2007) melihat sasaran penilaian kinerja pegawai/karyawan dari segi pendekatannya meliputi empat pendekatan yaitu pendekatan sifat, perilaku, hasil, dan kontinjensi. Sedangkan Robbins (dalam Wibowo, 2007) melihat penilaian kinerja dalam ukuran hasil pekerjaan individu, perilaku, dan sikap. Wibowo (2007) dan Sudarmanto (2009) menjelaskan keempat pendekatan pengukuran kinerja tersebut sebagai berikut :

1. Pendekatan sikap menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu, seperti inisiatif, kecepatan membuat keputusan, dan ketergantungan, kepemimpinan.
2. Pendekatan perilaku menunjukkan bagaimana orang berperilaku atau

bertindak. Pendekatan perilaku mengukur umpan balik, kemampuan presentase, respons terhadap complain pelanggan, dan lainnya.

3. Pendekatan hasil memfokus pada produk atau hasil usaha seseorang, atau dengan kata lain adalah apa yang telah diselesaikan individu. Pendekatan hasil mengukur hal-hal seperti kemampuan produksi, peningkatan produktivitas, dan lain-lain.
4. Pendekatan kontinjensi adalah penilaian kinerja individu dengan mencocokkan terhadap situasi tertentu yang sedang berkembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Penggunaan metode kuantitatif oleh karena penelitian ini bermaksud mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebagaimana dikatakan oleh Danim (2000). Merupakan metode pengumpulan data yang bersifat deskriptif, asosiatif, dan logika sebab akibat, mengenai peristiwa atau fenomena melalui sejumlah unit atau individu. Penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang didasarkan atas data angka-angka dan perhitungannya ditujukan untuk penafsiran kuantitatif.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Frami Wowor, Arie Rorong, Rully Mambo. (2019) Tentang pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas

pelayanan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Minahasa. Pada hasil temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai maupun kualitas pelayanan publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa berada pada kategori “baik “. Namun demikian masih ada dimensi kualitas pelayanan belum dicapai secara optimal yakni dimensi empati. Hal ini disebabkan relatif lemahnya pengawasan yang dilakukan pemimpin instansi.

Selanjutnya dalam penelitian ini ditemukan bahwa kinerja pegawai berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kualitas pelayanan publik. Kedua variabel mempunyai hubungan fungsional yang berpola linear dan bersifat kontribusif. Apabila pelayanan publik ditingkatkan kualitasnya, maka akan mendorong peningkatan kinerja pegawai, khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang kedua dilakukan oleh Gledis Torongkang, Florence Lengkong, Alden laloma. (2019). Tentang Pengaruh Implementasi Kebijakan Standard Operasional prosedur Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Pelayanan Pelanggan Amurang. Pada hasil temuan ini menunjukkan bahwa Implementasi kebijakan Standard Operasional Prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT.PLN Unit Pelayanan Pelanggan Amurang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang

menyatakan Implementasi kebijakan Standard Operasional Prosedur berpengaruh terhadap Kinerja pegawai PT.PLN Unit Pelayanan Pelanggan Amurang, dapat teruji keberlakuannya secara empiris.

Untuk mengetahui pengaruh pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow maka peneliti menggunakan (korelasi product moment arau r-pearson). Sebagaimana dikemukakan di atas bahwa hipotesis yang diuji dalam penelitian ini yaitu “bahwa tingkat kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai d Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow”.

Hasil analisis data dengan analisis statistik regresi sederhana dan korelasi sederhana (korelasi product moment arau r-pearson) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kesejahteraan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow.

Hal itu berarti hipotesis penelitian dapat diterima/teruji dengan sangat meyakinkan berdasarkan data empirik. Untuk menjelaskan pengertian dan makna dari hasil pengujian hipotesis tersebut maka perlu dilakukan pembahasan hasil penelitian seperti diuraikan berikut ini.

Berdasarkan analisis regresi linier didapat persamaan regresi linier tentang hubungan fungsional variabel “kesejahteraan” (X) terhadap kinerja pegawai

di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow, yaitu : $\hat{Y} = 20,27 + 0,6727 X$.

Pada persamaan regresi tersebut jelas bahwa koefisien arah regresi (b) adalah bertanda positif yaitu sebesar $b = +0,6727$. Oleh karena nilai koefisien arah regresi (b) bertanda positif maka hal itu menunjukkan bahwa hubungan hubungan fungsional/pengaruh variabel kesejahteraan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow adalah positif; dengan kata lain bahwa perencanaan partisipatif dalam dalam pembangunan desa berpengaruh positif terhadap partisipasi masyarakat. Berdasarkan analisis regresi tersebut bahwa besaran pengaruh variabel kesejahteraan (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,6727 skala per unit, atau 1 : 0,6727. Ini mempunyai pengertian bahwa peningkatan pada kesejahteraan (X) sebesar 1 skala akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,6727 skala; dengan kata lain dapat dikatakan bahwa peningkatan kesejahteraan sebesar 100 skala akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,6727 skala.

Selanjutnya, pada persamaan regresi linier tersebut menunjukkan nilai koefisien konstanta (a) adalah sebesar 20,27; ini artinya bahwa tanpa ada peningkatan dalam kesejahteraan maka kinerja pegawai hanya ada sebesar 20,27 skala; dan apabila ada peningkatan sebesar 1 skala pada kesejahteraan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,6727 skala.

Hasil analisis regresi sederhana tersebut juga didukung oleh hasil analisis korelasi sederhana (product moment correlation) yang menunjukkan adanya korelasi dan daya determinasi/pengaruh dari variabel kesejahteraan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. Sebagaimana ditunjukkan oleh hasil perhitungan analisis statistik di atas bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,7178 dan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,5152 atau 51,52%. Nilai koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel kesejahteraan (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y); sedangkan nilai koefisien determinasi (r^2) menunjukkan besaran daya penentu/pengaruh variabel kesejahteraan (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Nilai korelasi korelasi $r = 0,7178$ tersebut berada pada kategori kuat yaitu berada pada nilai 0,60 - 0,799 (kategori kuat); ini mempunyai makna bahwa derajat korelasi variabel kesejahteraan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow adalah berada pada kategori hubungan yang kuat atau tinggi atau erat.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,5152 mempunyai makna bahwa perkembangan/peningkatan kinerja pegawai (Y) di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow adalah sebesar 0,5152 atau 51,52% ditentukan oleh variable kesejahteraan, sedangkan sisanya

sebesar 48,48% ditentukan oleh variabel lain diluar variabel kesejahteraan yang tentunya tidak dijangkau oleh penelitian ini.

Nilai koefisien korelasi ($r = 0,7178$) dan koefisien determinasi ($r^2 = 0,5152$) tersebut setelah dilakukan uji signifikan dengan rumus uji-t ternyata sangat signifikan karena nilai t-hitung = 5,453 adalah lebih besar dari nilai t-kritik pada taraf signifikan 0,01 yaitu $t_{0,99} = 1,313$. Ini artinya bahwa variabel “kesejahteraan” berkorelasi dan mempunyai daya determinasi/pengaruh yang signifikan terhadap “kinerja pegawai” di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow.

Hasil analisis regresi sederhana dan analisis korelasi product moment beserta pengujian signifikansinya dengan uji-F dan uji-t tersebut secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel “kesejahteraan” mempunyai hubungan fungsional dan pengaruh positif dan signifikan terhadap “kinerja pegawai” di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan/diuji dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow” dapat dinyatakan diterima atau dibuktikan kebenarannya secara sangat meyakinkan pada taraf

signifikan 0,01 atau taraf kepercayaan/keyakinan 99%.

Oleh karena adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel kesejahteraan itu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat dinyatakan bahwa “kinerja pegawai” di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow dapat ditingkatkan menjadi lebih baik lagi di masa depan apabila tingkat kesejahteraan pegawai dapat ditingkatkan; dengan kata lain apabila kesejahteraan pegawai dapat ditingkatkan dari kondisi yang ada sekarang ini, maka kinerja pegawai akan menjadi lebih baik lagi di masa depan.

Untuk meramalkan atau memprediksi peningkatan kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow di masa depan sebagai dampak dari peningkatan tingkat kesejahteraan, maka dapat dilakukan uji ketepatan prediksi menggunakan metode interpolasi yaitu memasukkan nilai/harga tertentu dari variabel “kesejahteraan” dalam persamaan regresi hasil analisis data. Sebagai contoh, apabila nilai variabel “kesejahteraan pegawai” yang ada seperti sekarang di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow dapat ditingkatkan sebesar nilai score maksimum variabel tersebut hasil pengamatan, yakni = 68 (lihat lampiran tabulasi data atau raw score) , maka peningkatan “kinerja pegawai” di masa depan dapat dihitung seperti berikut ini :

$$\hat{Y} = 20,27 + 0,6727 (68)$$

$$= 20,27 + 45,7436$$

$$= 66,01$$

Hasil perhitungan ketepatan prediksi di atas menunjukkan bahwa apabila tingkat kesejahteraan pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow dapat ditingkatkan sebesar nilai score maksimum hasil pengamatan variabel tersebut (yakni 68) dari kondisi yang ada sekarang, maka dapat diprediksi akan terjadi peningkatan di masa depan “kinerja pegawai” sebesar 66,01 skala.

Hasil perhitungan prediksi tersebut dapat mengisyaratkan bahwa tingkat kesejahteraan berpengaruh nyata atau signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai. Keseluruhan hasil analisis statistik di atas dapat membenarkan teori yang dibangun sebagai landasan teoritis dari penelitian ini sebagaimana yang telah diuraikan dalam bab kerangka teoritis di atas.

Hasil penelitian tersebut memberi implikasi bahwa perlunya memperhatikan peningkatan kesejahteraan pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja, yaitu dengan memberikan gaji dan tunjangan yang layak sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab dan resiko pekerjaannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini sebagaimana telah diuraikan dan dibahas di atas, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. Hal ini berarti semakin baik kesejahteraan maka semakin tinggi kinerja pegawai.
2. Kesejahteraan punya korelasi dan daya penentu (determinasi) yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. Hal ini berarti bahwa kesejahteraan merupakan salah satu faktor dominan penentu terhadap tingkat kinerja pegawai.

Saran

Mendasari kepada hasil-hasil penemuan dalam penelitian ini maka dapat direkomendasi beberapa saran kepada pihak-pihak terkait, yaitu sebagai berikut :

1. Kesejahteraan pegawai harus ditingkatkan seiring dengan peningkatan kebutuhan pegawai, yaitu dengan terus memperbaiki kompensasi (gaji dan tunjangan) serta pemberian insentif kinerja sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan.
2. Kinerja pegawai harus dinilai secara obyektif dan konsisten untuk pemberian tunjangan atau insentif kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiman, A. 1996. Teori Pembangunan Dunia Ketiga. Jakarta: Pustaka Utama
- Danim, S. 2002. Menjadi Peneliti Kualitatif. Bandung: Pustaka Setia

- Dessler, G. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Prenhalindo
- Edi, S. 2008. Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik. Bandung: Alfabeta
- Gibson.L.J. dkk. 2008. Organisasi dan Manajemen, terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan SDM : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: FE-UGM.
- Moekijat. 2001. Manajemen Personalia. Bandung: Alumni.
- Nawawi, H. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Frami Wowor, Arie Rorong, Rully Mambo. (2019) *Pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Minahasa*. (Jurnal Administrasi Publik Fispol Unsrat Vol. 5, No. 75, 2019).

Sumber Lain :

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Gledis Torongkang, Florence Lengkong, Alden laloma. (2019). *Pengaruh Implementasi Kebijakan Standard Operasionalprosedur Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Pelayanan Pelanggan Amurang*. (Jurnal Administrasi Publik Fispol Unsrat Vol. 5, No. 80, 2019).