



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 388-398

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Mutu Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Karawang

Rida Nurul Huda<sup>1✉</sup>, Astuti Darmiyanti<sup>2</sup>, Jaenal Abidin<sup>3</sup>

Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

Email: [1910631120076@student.unsika.ac.id](mailto:1910631120076@student.unsika.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui 1) bagaimana budaya kerja, 2) bagaimana mutu kinerja pegawai dan 3) adakah pengaruh budaya kerja terhadap mutu kinerja pegawai di dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten Karawang. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif yang berupa deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner, observasi dan dokumentasi. Populasi pada penelitian ini berjumlah 74 pegawai. Sampel yang diteliti sebanyak 74 pegawai dengan pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Teknik pengolahan data dilakukan dengan teknik analisis deskriptif dan regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh pengaruh yang positif dan signifikan budaya kerja terhadap mutu kinerja pegawai. Diketahui juga bahwa budaya kerja mendapatkan presentase sebesar 47% dengan kategori tinggi dan mutu kinerja pegawai mendapatkan presentase sebesar 42% dengan kategori tinggi. Begitu juga dengan signifikansi uji T menunjukkan bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $15,760 > 1,666$  dimana terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja (X) terhadap mutu kinerja pegawai (Y). Adapun kadar pengaruh budaya kerja (X) terhadap mutu kinerja pegawai (Y) sebesar 77,5%, dengan kata lain masih terdapat 22,5% faktor lain yang dapat mempengaruhi mutu kinerja pegawai di dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten karawang.

Kata kunci: *Budaya Kerja, Mutu Kinerja Pegawai*

## Abstract

The purpose of this study was to find out 1) what is the work culture, 2) how is the quality of employee performance and 3) is there any influence of work culture on the quality of employee performance in the Karawang district youth and sports education office. This type of research is quantitative in the form of descriptive. Data collection techniques used in the form of questionnaires, observation and documentation. The population in this study amounted to 74 employees. The sample studied was 74 employees with sampling using saturated sampling. Data processing techniques were carried out using descriptive analysis techniques and simple linear regression. Based on the results of data processing, a positive and significant influence of work culture on the quality of employee performance is obtained. It is also known that work culture gets a percentage of 47% in the high category and the quality of employee performance gets a percentage of 42% in the high category. Likewise, the significance of the T test shows that  $T_{count} > T_{table}$  is  $15.760 > 1.666$  where there is a significant influence of work culture (X) on the quality of employee performance (Y). The level of influence of work culture (X) on the quality of employee performance (Y) is 77.5%, in other words there are still 22.5% of other factors that can affect the quality of employee performance in the Karawang district youth and sports education office.

Keywords: *Work Culture, Employee Performance Quality*

## PENDAHULUAN

Di era digital saat ini, perubahan teknologi dan informasi menuntut departemen sumber daya manusia (SDM) untuk terus mengikuti perubahan yang sedang berlangsung. Perubahan yang terjadi saat ini menjadi tantangan yang harus ditanggapi dengan serius oleh para pengelola lembaga, khususnya di bidang pendidikan. Tentunya sumber daya manusia diharapkan memiliki kualitas, dedikasi terhadap pekerjaannya, dan profesionalisme untuk dapat melaksanakan semua tugas dan kegiatan yang ditetapkan dalam lembaga pendidikan. Salah satu cara untuk menghadapi tantangan perubahan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai agar lebih berkualitas. Sumber daya manusia dituntut untuk terus meningkatkan moral dan melayani masyarakat dengan prima.

Wilson Bangun menjelaskan bahwa Meningkatkan kualitas prestasi kerja adalah sesuatu yang diinginkan oleh pemberi kerja dan pegawai. Pemberi kerja ingin kinerja pegawai mencapai potensi mereka dan memberi nilai tambah pada pekerjaan mereka. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai yang baik adalah tentang peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh masing-masing komponen perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan sistem manajemen kinerja yang baik untuk meningkatkan hasil kerja dan keuntungan suatu instansi.

Dalam proses peningkatan kinerja pegawai, kualitas kerja merupakan hal yang

penting dalam sebuah organisasi publik. Kualitas kerja dalam organisasi publik merupakan jawaban atas berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam menciptakan dan membina perilaku pegawai yang melihat tugas, kewajiban dan tanggung jawab serta tujuan, tercapai atau tidaknya secara optimal. Pekerjaan yang berkualitas diperlukan agar karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik dalam segala hal.

Dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini, konsep kinerja dituangkan dalam Peraturan Kepala Badan dan Kepegawaian Nomor 1 Tahun 2013 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2014 tentang Penilaian Hasil Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh setiap PNS dalam unit atau organisasi berdasarkan maksud, tujuan kerja dan perilaku kerja pegawai tersebut. Sasaran pekerjaan yang dimaksud dengan sasaran kerja pegawai yang selanjutnya disebut SKP adalah rencana dan tujuan kerja yang ingin dicapai oleh aparatur sipil negara, sedangkan perilaku kerja adalah segala tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh aparatur sipil negara atau tidak melaksanakan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

Prinsip umum yang diharapkan dari Permenpan ini adalah bahwa pimpinan dan pegawai harus memiliki persepsi yang sama mengenai manajemen kinerja pegawai sebagai alat yang berguna untuk menginformasikan pimpinan dan pegawai tentang bagaimana menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi dan ruang apa saja dimana itu dibutuhkan untuk meningkatkan perilaku pegawai agar pencapaian hasil kerja sesuai dengan nilai-nilai dasar Aparatur Sipil Negara dengan BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabilitas, Kompeten, Harmonis), Loyalitas, Adaptasi dan Kerjasama).

Salah satu faktor yang mempengaruhi mutu kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah budaya kerja, dimana faktor ini sangat erat hubungannya dengan peningkatan kualitas kinerja pegawai, karena dengan tercapainya budaya kerja yang baik dan dilandasi kerjasama dengan rekan kerja maka hasil akan tercapai.

Menurut Triguno dalam Nugroho budaya kerja adalah filosofi yang didasarkan pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi ciri khas, kebiasaan dan motivasi, tertanam dalam kehidupan kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dalam sikap dalam perilaku, keyakinan, cita-cita, pandangan dan tindakan yang dapat terwujud sebagai kerja atau tenaga kerja.

Kunci kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi adalah budaya kerja yang baik. Secara keseluruhan, budaya kerja masih cenderung lemah. Hal ini terlihat dari kurangnya disiplin waktu di tempat kerja. Sering kali terlambat masuk kerja karena kurang disiplin dalam mengerjakan tugas. Hal ini terjadi di Kabupaten Karawang dalam ruang lingkup

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga.

Di lingkungan Dinas Pendidikan pemuda dan olahraga masih terdapat beberapa pegawai yang tidak memiliki konsistensi terhadap tugas dan fungsinya. Kondisi ini dapat ditunjukkan dengan belum dilakukannya pembagian tugas pegawai secara adil dan merata, masih terdapat pegawai yang melaksanakan tugas melebihi fungsi utamanya, selain itu masih ada sebagian pegawai yang belum maksimal mengeluarkan keterampilan terbaik mereka untuk organisasi. Tidak hanya itu, peneliti juga menemukan beberapa pegawai tidak dapat menegakkan disiplin kerja, yang dapat dibuktikan dengan seringnya datang terlambat bahkan pulang kerja lebih awal dari jam kantor yang dijadwalkan. Berdasarkan uraian permasalahan dan fenomena di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan topik "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Karawang".

## KAJIAN TEORI

### Budaya Kerja

Menurut Robbins budaya kerja adalah hal yang mengarah pada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya kerja mewujudkan kehidupan yang terdapat di tempat kerja. Lebih khusus lagi, budaya kerja adalah sistem makna yang terkait dengan pekerjaan, pekerjaan dan interaksi di tempat kerja yang disepakati dan digunakan oleh para pihak dalam kehidupan sehari-hari. Budaya kerja yang terdapat dalam suatu organisasi merupakan tempat berkembangnya para anggota organisasi bekerja dalam organisasi tersebut.

Budaya kerja menurut Mangkunegara yang dikutip dari Edgar H. Schein menjelaskan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai dan norma yang berkembang dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai pedoman perilaku anggota untuk mengatasi masalah. adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja sangat mempengaruhi produktivitas pegawai di instansi tersebut sehingga menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, sehingga mempengaruhi efisiensi kerja.

### Indikator-Indikator Budaya Kerja

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha dapat dikategorikan tiga, yaitu sebagai berikut:

- 1. Kebiasaan**

Kebiasaan secara umum dapat dilihat dari cara bagaimana perilaku organisasi pegawai terbentuk, yaitu perilaku berdasarkan persepsi tentang hak dan kewajiban, kebebasan atau hak dan tanggung jawab baik secara individu maupun kelompok dalam lingkungan kerja.

## **2. Peraturan**

Untuk menjamin ketertiban dan kenyamanan dalam pelaksanaan tugas pegawai diperlukan peraturan karena peraturan merupakan bentuk yang kokoh dan yang terpenting dalam menciptakan pegawai yang disiplin untuk mematuhi segala bentuk peraturan yang berlaku di lingkungan instansi atau organisasi.

## **3. Nilai-nilai**

Nilai merupakan penilaian seseorang tentang apa yang lebih atau kurang penting, apa yang lebih baik atau lebih buruk, dan apa yang lebih atau kurang benar.

## Mutu Kinerja Pegawai

Mutu merupakan cara mengatur dan mengelola. Manajemen yang baik adalah ketika mengeluarkan ide dari atasan diteruskan kepada pekerja. Manajemen yang baik berarti kepemimpinan pribadi dalam meningkatkan kualitas pengetahuan, keterampilan, dan sikap orang untuk menyadari bahwa menciptakan kualitas yang baik berarti membuat segala sesuatu dalam instansi agar menjadi lebih baik.

Menurut Mangkunegara Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Sedangkan Menurut Hasibuan Kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan dan penelitian agar pegawai memahami keterampilan teknis, keterampilan konseptual sehingga semangat kerja dan prestasi kerja meningkat.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi. Hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

## Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator kinerja individu yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis dan Jackson adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai.
2. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang

- dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
3. Ketetapan waktu, ini dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.
  4. Kehadiran pegawai di suatu instansi baik dalam masuk kerja, pulang kerja maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.
  5. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahan datanya menggunakan metode deskriptif. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, dokumentasi serta jawaban kuesioner yang dibagikan kepada pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten karawang sebanyak 74 yang menjadi responden penelitian yang dibuat dengan menggunakan *Google Form*. Kuesioner *Platform Google Form* dibagikan melalui media sosial seperti whatsApp. Sehingga responden dapat mengisi kuesioner tersebut dari ponsel atau komputer.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Deskriptif
  - a. Variabel Budaya Kerja (X)

Tabel Kategori Variabel Budaya Kerja (X)

Kategori
----------

Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	3	4,1	4,1
	Sedang	3	4,1	8,1
	Tinggi	68	91,9	100,0
	Total	74	100,0	100,0

Berdasarkan tabel diatas menggunakan program SPSS versi 24, menunjukkan bahwa terdapat 3 responden masuk pada kategori rendah dengan nilai persentase 4%, 3 responden masuk pada kategori sedang dengan nilai persentase 4% dan 68 responden masuk pada kategori tinggi dengan nilai persentase 92%. Maka hal tersebut menggambarkan bahwa variabel budaya kerja (X) di dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten Karawang berada pada kategori tinggi dengan nilai persentase 92%.

#### b. Variabel Mutu Kinerja (Y)

Tabel Kategori Variabel Mutu Kinerja (Y)

Kategori				
Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	3	4,1	4,1
	Sedang	7	9,5	13,5
	Tinggi	64	86,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0

Berdasarkan tabel diatas menggunakan program SPSS versi 24, menunjukkan bahwa terdapat 3 responden masuk pada kategori rendah dengan nilai persentase 4%, 7 responden masuk pada kategori sedang dengan nilai persentase 9% dan 64 responden masuk pada kategori tinggi dengan nilai persentase 87%. Maka hal tersebut menggambarkan bahwa variabel mutu kinerja (Y) di dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten karawang berada pada kategori tinggi dengan nilai persentase 87%.

## 2. Hasil Uji Hipotesis

### a. Uji T (Parsial)

Hasil uji signifikansi dapat ditetapkan yaitu dengan cara menetapkan taraf signifikansi 0,05, membandingkan  $p$  dengan taraf signifikansi yang diperoleh. Jika  $Sig < \sigma 0,05$  atau  $Thitung > Ttabel$ , maka variabel dalam penelitian terdapat pengaruh yang signifikan, dan sebaliknya jika  $Sig > \sigma 0,05$  atau  $Thitung < Ttabel$  maka variabel dalam

penelitian tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Berikut adalah hasil uji t menggunakan SPSS versi 24

Tabel Hasil Uji T (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,039	3,813		1,321	,191
	Budaya Kerja	,851	,054	,880	15,760	,000

a. Dependent Variable: Mutu Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, taraf signifikansi 5%, diketahui bahwa nilai Sig yang diperoleh sebesar 0,000 yakni kurang dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  sebesar 15,760 dan  $t_{tabel}$  1,666, maka dari itu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel budaya kerja terhadap mutu kinerja pegawai di dinas pendidikan pemuda dan olahraga.

b. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji Determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja terhadap mutu kinerja pegawai di dinas pendidikan pemuda dan olahraga, yang ditunjukkan dengan nilai *R Square*.

Berikut hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,880 <sup>a</sup>	,775	,772	4,42607
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

Dari tabel diatas, terjadi korelasi antara variabel budaya kerja dengan mutu kinerja pegawai dengan nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,775. Hal ini membuktikan bahwa budaya kerja mempengaruhi mutu kinerja pegawai sebesar 77,5%, sedangkan 22,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### c. Uji Regresi Linier Sederhana

Tujuan dari uji regresi linier sederhana adalah untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dalam regresi linier sederhana dapat mengacu pada:

Membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05

- a) jika nilai signifikansi < 0,05 artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
- b) Jika nilai signifikansi > 0,05, artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Berikut hasil uji regresi linier sederhana:

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,039	3,813		1,321	,191
	Budaya Kerja	,851	,054	,880	15,760	,000

a. Dependent Variable: Mutu Kinerja

Diketahui nilai *constant* (a) sebesar 5,039 sedang nilai budaya kerja sebesar 0,851 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5,039 + 0,851X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- a) Konstanta sebesar 5,039, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 5,039
- Koefisien regresi X sebesar 0,851 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai budaya kerja, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,851. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.
- b) Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel koefisien diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja (X) berpengaruh terhadap variabel mutu kinerja pegawai (Y).

## SIMPULAN

Dari hasil perolehan data penelitian, analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan berdasarkan teori yang relevan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya kerja di dinas pendidikan pemuda dan olahraga berada dalam kategori tinggi, dimana terdapat 3 responden masuk pada kategori rendah dengan nilai presentase 4%, 3 responden masuk pada kategori sedang dengan nilai presentase 4% dan 68 responden masuk pada kategori tinggi dengan nilai presentase 92%. Maka hal tersebut menggambarkan bahwa variabel budaya kerja (X) di dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten Karawang berada pada kategori tinggi dengan nilai presentase 92%.
2. Mutu kinerja pegawai di dinas pendidikan pemuda dan olahraga dalam kategori tinggi, dimana terdapat 3 responden masuk pada kategori rendah dengan nilai presentase 4%, 7 responden masuk pada kategori sedang dengan nilai presentase 9% dan 64 responden masuk pada kategori tinggi dengan nilai presentase 87%. Maka hal tersebut menggambarkan bahwa variabel mutu kinerja (Y) di dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten Karawang berada pada kategori tinggi dengan nilai presentase 87%.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya kerja terhadap mutu kinerja pegawai di dinas pendidikan pemuda dan olahraga. Hal ini dijelaskan dari hasil nilai koefisien determinasi variabel budaya kerja (X) terhadap mutu kinerja pegawai (Y) yaitu memperoleh  $KD = 0,775$ , nilai koefisien determinasi tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh budaya kerja (X) terhadap mutu kinerja pegawai (Y) sebesar 77,5%, sedangkan 22,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Pada pengujian hipotesis (Uji T) memperoleh nilai  $T_{hitung} 15,760 > T_{tabel} 1,666$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, itu berarti budaya kerja berpengaruh

signifikan terhadap mutu kinerja pegawai di dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten Karawang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson 2012 "Manajemen Sumber Daya Manusia" Jakarta Erlangga
- Burhanuddin Abdullah, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, (Jakarta: Rajawali Pers, cet.4, 2013), h. 448
- Hasibuan Malaya SP 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta Bumi Aksara
- Malthis, RobertL & John H Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan Oleh Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara, p. A. (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan, Bandung PT Remaja Rosdakarya
- Nugroho, R. 2014 Kebijakan Publik di Negara-Negara Berkembang, Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Peraturan Kepala Badan dan Kepegawaian Nomor 1 Tahun 2013 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2014 tentang Penilaian Hasil Pekerjaan PegawaiNegeri Sipil
- Sugiyono 2018, metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D. penerbit alfabeta Bandung