

EVALUASI KINERJA KARYAWAN SETELAH MENGIKUTI PELATIHAN JOB DESCRIPTION PADA PT. INDOLIMA MAKASSAR

Sulfianna

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Sawerigading Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui lebih lanjut mengenai Untuk mengetahui seberapa besar peningkatan kinerja karyawan PT. Indolima Makassar setelah mengikuti pelatihan Job Description, dan (2) mengetahui lebih lanjut mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan Job Description. Metode penelitian kualitatif yaitu menganalisis dengan deskripsi yang bertujuan memberikan gambaran terhadap fokus penelitian antara seberapa besar peningkatan kinerja karyawan dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data secara wawancara, dan pengamatan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden di lapangan. Hasil penilaian bahwa peningkatan kinerja karyawan PT. Indolima Makassar setelah mengikuti pelatihan Job Description dengan penilaian cukup baik.

Kata kunci : *Kinerja Karyawan PT Indolima Makassar*

A. LATAR BELAKANG

Berbagai kemajuan teknologi khususnya dibidang informasi, komunikasi, dan transportasi telah membawa konsekuensi berupa semakin ketatnya persaingan baik itu dibidang swasta maupun pemerintahan dalam pemberian jasa pelayanan kepada Masyarakat baik dalam cakupan Nasional, Regional, maupun Global. Pemahaman masyarakat pun semakin meningkat yang disertai tuntutan dari pelayanan yang prima dan maksimal.

Seiring dengan tuntutan era globalisasi, Negara mengalami perubahan yang cepat dan mendasar diberbagai bidang khususnya. Timbulnya pergeseran Paradigma pada sebuah perusahaan terhadap masalah kualitas birokrasi yang semakin meningkat terutama pada peran dan fungsi karyawan pada sebuah perusahaan swasta yang ikut serta memegang kendali terhadap perkembangan perusahaan.

Karyawan swasta merupakan bagian dari anggota perusahaan, oleh sebabnya itu sangat diperlukan kesadaran yang dimulai dari Staff hingga jenjang Regional coordinator (RECO) atau

biasa disebut dengan Manager, untuk senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki untuk sebuah pelayanan yang maksimal terhadap sebuah perusahaan.

Timbulnya pergeseran Paradigma pada sebuah perusahaan terhadap masalah kualitas birokrasi yang semakin meningkat terutama pada peran dan fungsi karyawan pada sebuah perusahaan swasta yang ikut serta memegang kendali terhadap perkembangan perusahaan.

Karyawan swasta merupakan bagian dari anggota perusahaan, oleh sebabnya itu sangat diperlukan kesadaran yang dimulai dari Staff hingga jenjang Regional coordinator (RECO) atau biasa disebut dengan Manager, untuk senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki untuk sebuah pelayanan yang maksimal terhadap sebuah perusahaan.

Dengan adanya pelatihan Job Description yang perlu terkoordinasi sehingga timbul pemikiran konseptual untuk mengembangkan suatu sistem pelatihan dan pendidikan terpadu guna menghasilkan tenaga kerja profesional dan terampil. Sistem pelatihan tersebut sangat dibutuhkan sebagai wahana pembinaan terhadap

karyawan yang mampu beroperasi secara efektif dan dapat menghasilkan tenaga kerja siap pakai.

Dalam hal ini seorang tenaga kerja yang edukatif harus mampu melaksanakan sebuah proses pelatihan secara terpadu dalam upaya menyiapkan diri terhadap pembinaan tenaga struktural maupun fungsional yang memiliki kemampuan profesional, kemampuan berloyalitas, kemampuan berdedikasi, dan kemampuan berdisiplin sebagai suatu perangkat kemampuan yang utuh dan lengkap serta mengandung aspek-aspek profesionalisme, kepribadian dan kemasyarakatan yang mengacu pada kemampuan melaksanakan program dilapangan.

Bertitik tolak pada proses pendidikan dan pelatihan yang berintegrasi pada kurikulum yang berdasarkan kompetensi teknologi dan perkembangan masa adalah sangat membutuhkan sebuah proses pembelajaran terpadu yang berkaitan pada pendekatan keseluruhan dan pendekatan aktif. Olehnya itu adalah sebuah kewajaran mana kala proses pendidikan dan pelatihan yang bersifat memadukan pendayagunaan semua daya, dana, dan satuan waktu yang ada pada tingkat pusat (*top management*), tingkat menengah (*middle management*), adalah semata – mata untuk tujuan mencapai hasil yang maksimal.

Evaluasi (*Evaluation*) adalah Menilai berat atau ringan, mudah atau sukar, besar atau kecil resiko pekerjaan dan memberikan nama, rangking (peringkat) serta harta atau gaji suatu jabatan.

Jika pekerjaan berat, sukar, resiko besar, dan rangking jabatan semakin tinggi, maka harga atau gaji akan semakin besar akan tetapi sebaliknya bila pekerjaan mudah, ringan, dan memiliki tingkat resiko yang kecil, tanggung jawab yang kecil, dan rangking jabatan yang rendah maka harga atau gaji jabatannya semakin kecil.

Pemberian nama jabatan yang tepat memberikan sebuah kebanggaan dan status bagi pejabat tersebut karena ego manusia yang selalu mengharapakan status. Misalnya seseorang lebih senang dikatakan manajer dari pada kepala bagian, walaupun rangking atau tingkat jabatannya sama saja. (Hasibuan, 1997).

Sebuah kebijakan administrasi publik tidak bisa dilepas begitu saja dari suatu kebijakan

yang tak terevaluasi, kebijakan tersebut adalah kebijakan yang menyangkut konsep evaluasi. Menurut riant Nugroho (2005) evaluasi adalah “ Biasa ditunjukkan untuk menilai sejauh mana kinerja kebijakan publik guna dipertanggung jawabkan kepada konstitusinya, dimana evaluasi diperlukan untuk melihat kesenjangan antara harapan dan kenyataan”.

Dalam konteks lingkungan kerja sebuah organisasi, (semamora 1997) mendefinisikan kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian pekerjaan oleh para karyawan sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan demikian Kinerja adalah sesuatu hasil yang dicapai, prestasi yang diperhatikan, kemampuan kinerja pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar atau persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Lebih jauh dalam ruang lingkup kepegawaian negara, Lembaga Administrasi Negara dalam Soedarmayanti (2001) menterjemahkan *performance* menjadi kinerja yang juga berarti prestasi kerja, Smith (1982) menyatakan bahwa *performance* atau kineja adalah” *Output drive from proces, human or otherwise* “ artinya kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Kinerja dalam arti sederhana adalah prestasi kerja (Wasistiono, 2002). Mangkunegara (2001) mengemukakan bahwa istilah kinerja atau prestasi sesungguhnya berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini adalah (1) menjelaskan evaluasi kinerja Karyawan pada perusahaan Swasta di PT. Indolima Makassar setelah mengikuti pelatihan Job Description, dan (2) menganalisis dan menjelaskan Faktor-faktor yang mempengaruhi evaluasi kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan Job Description.

B. METODE PENELITIAN

Ditinjau dari segi rumusan masalah dan tujuan penelitian maka jenis penelitian ini adalah penelitian Deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Suatu penelitian yang berusaha menjawab pertanyaan seperti bagaimanakah etos kerja dan prestasi kerja para karyawan di Departemen X. (Sugiono, 2003).

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian, unit dalam penelitian ini adalah PT. Indolima Makassar dengan jumlah karyawan untuk area Makassar 250 orang.

Sesuai dengan penelitian ini, maka untuk mengolah dan menganalisis data diperoleh dari hasil pengumpulan data lapangan, digunakan metode analisis yaitu dengan menggunakan tehnik analisa data kualitatif, dimana data tersebut selanjutnya dideskriptifkan kemudian dilakukan sistem persentase dengan formulasi adalah sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

P = Persentase

n = jumlah frekuensi

f = frekuensi pada klasifikasi

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Evaluasi kinerja Karyawan

a. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan Karyawan

Tanggapan responden mengenai tujuan pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam aktivitas kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

No	Uraian	Jumlah	(%)
1	Sangat sesuai	38	76
2	Sesuai	10	20
3	Cukup	2	4
Jumlah		50	100

Sumber : PT. Indolima Makassar, 2016

b. Instruktur (Tenaga Kerja)

Tanggapan responden mengenai instruktur / tenaga pengajar dalam pendidikan dan pelatihan dalam memberi materi.

No	Uraian	Jumlah	(%)
1	Sangat Komunikatif	33	60
2	Komunikatif	10	26
3	Cukup Komunikatif	7	14
Jumlah		50	100

Sumber : PT. Indolima Makassar, 2016

c. Peserta Pendidikan dan Pelatihan

Tanggapan Responden Mengenai Peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan.

No	Uraian	Jumlah	(%)
1	Sangat rajin	38	76
2	Rajin	10	20
3	Cukup rajin	2	4
Jumlah		50	100

Sumber : PT. Indolima Makassar, 2016

d. Bahan Materi Pendidikan Dan Pelatihan

Tanggapan responden mengenai bahan materi pendidikan dan pelatihan dapat dilihat pada tabel 7 berikut.

No	Uraian	Jumlah	(%)
1	Sangat Sesuai	33	66
2	Sesuai	10	20
3	Cukup Sesuai	7	14
Jumlah		50	100

Sumber : PT. Indolima Makassar, 2016

e. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan

Tanggapan Responden Mengenai Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan.

No	Uraian	Jumlah	(%)
1	Sangat Tepat	30	60
2	Tepat	13	26
3	Cukup Tepat	7	14
Jumlah		50	100

Sumber : PT. Indolima Makassar, 2016

f. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Tanggapan Responden Mengenai Metode Pendidikan Dan Pelatihan.

No	Uraian	Jumlah	(%)
1	Sangat Sesuai	33	66
2	Sesuai	10	20
3	Cukup Sesuai	7	14
Jumlah		50	100

Sumber : PT. Indolima Makassar, 2016

g. Lingkungan Pendidikan Dan Pelatihan

Tanggapan Responden Mengenai Tempat/Lingkungan Pendidikan dan Pelatihan diselenggarakan.

No	Uraian	Jumlah	(%)
1	Sangat kondusif	30	60
2	Kondusif	13	26
3	Cukup Kondusif	7	14
Jumlah		50	100

Sumber : PT. Indolima Makassar, 2016

Dengan demikian maka rekapitulasi peserta tertinggi tanggapan responden mengenai penilaian kinerja tiap kategori secara jelas dapat dilihat pada tabel 11 berikut.

No	Uraian	(%)	Kategori
1	Tujuan Diklat	76 %	Sangat sesuai
2	Instruktur	66 %	Sangat komunikatif
3	Peserta	76 %	Sangat rajin
4	Bahan Dan Materi	66 %	Sangat sesuai
5	Penyelenggaraan	60 %	Sangat tepat
6	Metode	66 %	Sangat sesuai
7	Lingkungan	60 %	Sangat kondusif
Jumlah			Sangat penting

Sumber : PT. Indolima Maksiar, 2016

Berdasarkan tabel 11 diatas terlihat bahwa tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan job description, instruktur peserta, bahan materi, penyelenggaraan dan metode pendidikan dan pelatihan, dan lingkungan pendidikan merupakan satu kesatuan atau komponen yang sangat penting menjadi pertimbangan dalam sebuah evaluasi tentang pendidikan dan pelatihan karyawan dengan nilai pelatihan rata – rata yang memuaskan.

1. Tingkat Pengetahuan

Pengetahuan adalah hal utama yang menjadi pondasi seseorang dalam beraktifitas, dimana dengan mengetahui banyak hal akan menjadikan seseorang menjadi mudah dalam berinteraksi dengan beragam pola kehidupan, demikian halnya dengan tingkat pengetahuan karyawan yang ada pada PT. Indolima Makassar perlu terus dikaji sehingga menjadi sarana yang optimal dalam peningkatan kinerjanya.

Secara jelas tanggapan responden mengenai tingkat pengetahuan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat dilihat pada tabel 15 berikut.

Tabel 15. Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pengetahuan Setelah Pendidikan dan Pelatihan.

No	Uraian	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Meningkatkan	30	60
2	Meningkat	13	26
3	Cukup Meningkatkan	5	10
4	Biasa Saja, Tidak Ada Perubahan	2	4
Jumlah		50	100

Sumber : PT. Indolima Makassar, 2012

Tabel 15 menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan responden setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan adalah sangat meningkat sebanyak 30 orang atau sekitar 60 %, meningkat sebanyak 13 orang atau sekitar 26 %, cukup meningkat sebanyak 5 orang atau sekitar 10 %, dan biasa saja, tidak ada perubahan sebanyak 2 orang atau sekitar 4 %.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengetahuan karyawan yang mengalami peningkatan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan akan sangat berpengaruh pada peningkatan kinerjanya, dengan bertambahnya ilmu pengetahuan yang dimiliki sehingga akan lebih tanggap, cakap, dan berdaya guna terhadap tugas dan wawancang yang dipercayakan.

2. Tingkat Keterampilan

Keterampilan sebagai bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu pengetahuan pada dasarnya menyangkut pengetahuan seorang karyawan tentang keterampilan atau keahlian yang dimiliki sesuai dengan bidangnya atau diluar bidangnya namun tetap masih terkait dengan lembaga atau organisasi yang bersangkutan. Secara jelas tanggapan responden mengenai tingkat keterampilan setelah mengikuti diklat dapat dilihat pada tabel 16 berikut.

Tabel 16. Tanggapan responden Mengenai Tingkat Keterampilan Setelah Mengikuti Pelatihan dan Pendidikan

No	Uraian	Jumlah	(%)
1	Sangat Meningkatkan	5	10
2	Meningkat	30	60
3	Cukup Meningkatkan	13	26
4	Biasa saja, Tidak Ada Perubahan	2	4
Jumlah		50	100

Sumber : PT. Indolima Makassar, 2012

Tabel 16 menunjukkan bahwa tingkat keterampilan responden setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan adalah sangat meningkat sebanyak 5 orang atau sekitar 10 %, meningkat sebanyak 30 orang atau sekitar 60 %, cukup meningkat 13 orang atau sekitar 26 %, biasa saja, tidak ada perubahan sebanyak 2 orang atau sekitar 4 %.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengetahuan karyawan yang mengalami peningkatan akan sangat berpengaruh pada peningkatan kinerjanya, dengan bertambahnya ilmu pengetahuan yang dimiliki sehingga akan lebih cerdas, cakap, dan berdaya guna terhadap tugas dan wewenang yang dipercayakan.

Olehnya itu dapat disimpulkan bahwa tingkat keterampilan responden yang terus mengalami peningkatan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan akan menjadi bagian yang terpenting seberapa jauh kualitas karyawan yang optimal dalam melakukan atau melaksanakan bagian atau tugas yang dibebankan kepadanya.

3. Sikap dan Perilaku

Sikap dan perilaku merupakan dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan, dimana didalam penerapannya dilingkungan dimana seseorang berada akan sangat mudah mempengaruhi sikap dan perilaku yang diselaraskan dengan keadaan lingkungan. Halnya dengan sikap dan perilaku yang dialami oleh responden setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan juga beraneka ragam pada PT. Indolima Makassar.

Secara jelas tanggapan responden mengenai sikap dan perilaku setelah

mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat dilihat pada tabel 17 berikut.

Tabel 17. Tanggapan Responden Mengenaeni Sikap dan Perilaku Setelah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan.

No	Uraian	Jumlah	(%)
1	Sangat Berubah	32	64
2	Berubah	13	26
3	Cukup Berubah	5	10
4	Biasa Saja, Tidak Ada Perubahan	-	-
Jumlah		50	100

Sumber : PT. Indolima Makassar, 2012

Tabel 17 menunjukkan bahwa sikap dan perilaku responden setelah mengikuti pendidikan pelatihan adalah sangat berubah sebanyak 32 orang atau sekitar 62 %, berubah sebanyak 13 orang atau sekitar 26 %, dan cukup berubah sebanyak 5 orang atau sekitar 10 %.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa melalui proses pendidikan dan pelatihan responden mengalami perubahan dalam sikap perilaku untuk menjadi pegawai yang lebih baik bertanggung jawab terhadap tugas yang telah dipercayakan dan senantiasa berusaha melaksanakannya secara optimal.

Olehnya itu rekapitulasi persentase tertinggi tanggapan responden mengenai evaluasi diklat secara jelas dapat dilihat pada tabel 18 berikut.

Tabel 18. Rekapitulasi Persentase Tertinggi Tanggapan Responden Mengenai Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan.

No	Uraian	Jumlah	(%)
1	Sangat Meningkatkan	5	10
2	Meningkat	30	60
3	Cukuo Meningkatkan	13	26
4	Biasa Saja, Tidak Ada Perubahn	2	4
Jumlah		50	100

Sumber : PT. Indolima Makasaar, 2012

Tabel 18 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai evaluasi

pendidikan dan pelatihan adalah tingkat pengetahuan meningkat dari banyaknya informasi tentang materi – materi pendidikan dan pelatihan *job description* yang didasarkan dengan penerapan teori – teori dan praktek yang berkaitan dengan berbagai hal dalam bidang unit kerja yang ditekuni, sehingga pengetahuan tersebut mempengaruhi kompetensi peserta pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerjanya.

Sementara tingkat keterampilan juga mengalami peningkatan karena keterampilan yang dimiliki peserta pendidikan dan pelatihan diperoleh dari adanya pemberitahuan informasi yang jelas dari para instruktur melalui pengalaman empiris yang mereka dapatkan sehingga sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Sikap dan perilaku juga terkena dampaknya dimana juga mengalami peningkatan dari aspek sikap ilmiah yang ditunjukkan dalam berbagai kegiatan kerja dari adanya perubahan sikap, inovasi dan tanggap terhadap kemajuan dan perkembangan yang sesuai dengan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan implementasikan dalam kegiatan kerjanya sehari – hari.

2. Faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi evaluasi kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan Job Descripstion

a. Pendidikan

Tanggapan Responden Mengenai Jenjang Pendidikan Terakhir yang dimiliki oleh karyawan sebelum mengikuti pendidikan dan pelatihan.

No	Uraian	Jumlah	(%)
1	Sangat Berpengaruh	13	26
2	Berpengaruh	30	60
3	Cukup berpengaruh	7	14
Jumlah		50	100

Sumber : PT. Indolima Makassar, 2016

b. Keterampilan

Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan yang dimiliki oleh Karyawan.

No	Uraian	Jumlah	(%)
1	Sangat berpengaruh	7	14
2	Berpengaruh	30	60
3	Cukup berpengaruh	13	26
Jumlah		50	100

Sumber : PT. Indolima Makassar, 2016

c. Pengalaman Kerja

Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja yang Mengikuti Diklat.

No	Uraian	Jumlah	(%)
1	Sangat Berpengaruh	7	14
2	Berpengaruh	30	60
3	Cukup Berpengaruh	13	26
Jumlah		50	100

Sumber : PT. Indolima Makassar 2016

D. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada hasil dan pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu : Evaluasi pendidikan dan pelatihan Job Description pada PT. Indolima Makassar.

1. Evaluasi Pendidikan dan pelatihan Job Description pada PT. Indolima Makassar telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan unsur – unsur pelatihan yang mencakup tujuan pelatihan. Keberadaan trainer pelatihan Job Description, peserta pelatihan, bahan materi pelatihan, penyelenggara pelatihan dan metode pelatihan serta lingkungan pelatihan.
2. Evaluasi pelatihan mempengaruhi peningkatan kinerja kerja karyawan PT. Indolima Makassar. yang tidak terlepas dari faktor – faktor mempengaruhi pelaksanaan pelatihan yaitu pendidikan, pengalaman kerja, tanggung jawab, penguasaan teknologi.

E. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan bahwa

1. Dimasa mendatang, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan job description karyawan pada PT. Indolima Makassar harus senantiasa ditingkatkan dengan memperhatikan unsur – unsur pendidikan dan pelatihan job description yang terkait.
2. Peningkatan evaluasi pendidikan dan pelatihan job description dimaksud untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman kerja, sikap dan perilaku sesuai dengan intisari dari pendidikan dan pelatihan job description yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Gunawan Alim, 2004, Organisasi dan Evaluasi Kerja Diklat Kepegawaian. Penerbit Binarupa, Jakarta
- Hasibuan, melayu, S.P, 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan* PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Administrasi Negara Politik Negeri Bandung.*
- Natsir, 2005. *Manajemen Pengevaluasian dan Monitorin kerja.* Penerbit Rajawali press, Jakarta.
- Nitisemito, Alex. S, 1982. *Manajemen Personalialia.* Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Oemar Hamalik, 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Managemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu,* PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Rian Nugroho, 2005. *Konsep Evaluasi Dalam Kinerja.* PT. Gramedia, Jakarta
- Saksono, Slamet, 1988, *Administrasi Kepegawaian.* Kanisius, Yogyakarta
- Sedermayanti, 2001. *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Mandar Maju, Bandung.
- Semamora, Hendri, 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia.* STIE YKPN, Yogyakarta.

- Siagian P. Sondang, 1993. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Gunung Agung*. Jakarta
- Sunaryo, 2005. *Sistem Pengevaluasian Kinerja*. Penerbit Kencana Ilmu, Surabaya
- Suradinata Emaya, 1997. *Organisasi dan Managemen Pemerintahan Dalam Kondisi Globalisasi*. Ramadhan. Bandung
- Suwanto, B, 1997. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Suatu Tinjauan Wawasan Masa Depan*, Ramadhan, Bandung
- Sugiono, 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.
- Wasistiono, Sadu, 2002. *Kapita Selekta Penyelenggara Pemerintahan Daerah*. Jakarta
- Winarno, 2002. *Evaluasi dan Organisasi*. PT. Salemba Empat. Jakarta