

## ANALISIS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA KANTOR BALAI KARANTINA PERTANIAN KELAS II KOTA TANJUNGPINANG

Melda Widia Putri<sup>1</sup>, Fitri Kurnianingsih<sup>2</sup>, Ramadhani Setiawan<sup>3</sup>  
meldawp@gmail.com

Program studi Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Maritim Raja  
Ali Haji

### Abstract

*The performance assessments of civil servants are intended to ensure the interventions of civil servants. Assessments are done based on performance planning at the individual, unit level, and organization with an attention to the goals, achievements, results, and benefits accomplished, and behavior of civil servants. The purpose of this study was to determine the performance of civil servants at the Class II Agricultural Quarantine Office in Tanjungpinang City. This study uses a type of qualitative descriptive research, namely research that attempts to describe the current problem solving based on data presenting data, analyzing, and interpreting. To provide a clear, logical, and accurate picture of the results of data collection, the data obtained were collected in the form of data obtained through interviews, observation, documentation, and literature study which were then analyzed more deeply. The results show that the performance of Civil Servants (PNS) at the Tanjungpinang Class II Agricultural Quarantine Center is very good, this can be seen through several performance assessment indicators including quantity of work, punctuality, and quality of service. It is recommended that Civil Servants (PNS) at the Tanjungpinang Class II Agricultural Quarantine Center continue to improve their quality to provide the best service to the public*

**Keywords** : Performance, Civil Servants, Agricultural Quarantine.

### I. Pendahuluan

Kinerja pegawai adalah sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Oleh sebab itu, pegawai dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu melaksanakan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan tugas yang dibebankan. Karena itu agar mempunyai kinerja yang baik seorang pegawai harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan tugas serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja individu di pengaruhi oleh kepuasan kerja (Ilham, 2019).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aset Pemerintah yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Pemerintah bukan hanya sebagai abdi negara saja, tetapi juga sebagai abdi masyarakat yang mengayomi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. PNS merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki oleh Pemerintah dalam menjalankan tugas-tugas Pemerintahan sesuai dengan UU No. 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik dalam (UU No 25 Tahun 2009, n.d.).

Rendahnya kualitas SDM menjadi persoalan penting yang bisa menjadi penghambat dalam membangun dan mengembangkan ekonomi nasional. Dalam penetapan penilaian kinerja pegawai, Pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah (PP) No.30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kerja pada Pegawai Negeri Sipil yang mengatur sebagai berikut : substansi penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang terdiri atas penilaian perilaku kerja dan penilaian kinerja PNS, pembobotan nilai SKP dan perilaku kerja PNS, pejabat penilaian dan tim penilai kinerja PNS, atau cara penilaian, tindak lanjut penilaian berupa pelaporan kinerja, pemeringkatan kinerja, penghargaan kinerja dan sanksi serta pemerataan dan sistem informasi kinerja PNS (Biro Humas, 2019).

Balai Karantina Pertanian Kelas II Kota Tanjungpinang adalah salah satu Unit Pelaksana Teknik dari Badan Karantina Pertanian, yang merupakan penggabungan dari stasiun Karantina Hewan Kelas II Tanjungpinang dan Stasiun Karantina Tumbuhan Kelas II Tanjungpinang sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pertanian Nomor 47 Tahun 2020 Tanggal 23 Desember 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Lingkup Badan Karantina Pertanian. Tugas pokok dan fungsinya sendiri yakni dalam rangka pencegahan masuknya, tersebarnya, dan keluarnya Hama Penyakit Hewan Karantina (HPHK) dan Organisme Pengganggu Tumbuhan Karantina (OPTK) dari luar negeri ke dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan dari wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia ke luar negeri (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 1992 tentang Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan).

Dalam rangka menjalankan fungsinya ini Balai Karantina Pertanian kelas II Kota Tanjungpinang pada tahun 2020 didukung oleh 55 pegawai yang tersebar di beberapa bagian baik struktural maupun fungsional serta pengawasan.

**Komposisi Pegawai Balai Karantina Pertanian Kelas II Kota Tanjungpinang Periode 2020**

No	Wilayah Kerja	Jumlah Pegawai
1	Pejabat Struktural	3
2	Medik Veteriner	7
3	Paramedik Veteriner	15
4	POPT Ahli	8
5	POPT Terampil	13
6	Tenaga Administrasi	8
7	Calon Fungsional	1
Jumlah		55

(Sumber : Balai Karantina Pertanian Kelas II Kota Tanjungpinang)

Pandemi Covid 19 berdampak pada setiap orang termasuk pegawai, dalam hal ini pegawai juga diperkenalkannya *Work From Home* (WFH) secara mendadak sehingga penilaian sasaran kinerja pegawai (SK) yang bersifat klasikan belum dapat merekam kinerja WFH. Surat Edaran Menteri Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.19/2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja ASN Dalam Upaya Penyebaran Covid 19 di Lingkungan Instansi Saat Normal Baru, dikeluarkan SE Menteri PANRB no. 58/2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dalam Tatanan Normal Baru ditegaskan bahwa ASN tetap menjalankan tugas dan fungsi secara produktif, di mana pada masa transisi ini, kantor pemerintah bisa menetapkan saat WFO dengan maksimal 50% kehadiran pegawai dalam satu kantor dan 50% WFH. Balai Karantina Pertanian Kelas II Kota Tanjungpinang memiliki wilayah kerja dalam ruang lingkup provinsi Kepulauan Riau. Dimana Provinsi Kepulauan Riau merupakan teras Indonesia, yang kondisi geografisnya sangat rawan digunakan untuk memasukan barang-barang ilegal ke Indonesia. Hal ini ditunjang dengan kebutuhan masyarakat yang tinggi akan produk pertanian yang harus disuply dari luar daerah Tanjungpinang membuat arus keluar masuk produk pertanian di Kota Tanjungpinang sangat tinggi. Apabila barang-barang yang masuk tidak melalui prosedur yang sesuai maka akan menimbulkan resiko yang sangat besar. Terlebih semenjak diberlakukannya

akselerasi ekspor dengan penerbitan Keputusan Badan Karantina Pertanian Nomor 2532/Kpts/KT.020/K/11/2018 tentang Penilaian dan Penetapan Tempat Pemeriksaan Secara *In-Line Inspection* Terhadap Pengeluaran Media Pembawa dari Dalam Wilayah Republik Indonesia guna meningkatkan efisiensi penyelenggaraan karantina yang akuntabel dan tertelusur. Akeslarasi Ekpsor membuat Balai Karantina Pertanian Kelas II Kota Tanjungpinang harus lebih waspada dan hati-hati dalam menyaring komoditas-komoditas yang masuk ke wilayah Tanjungpinang agar tidak menyebarkan penyakit yang berasal dari hewan dan tumbuhan yang ada di Indonesia. Selain itu dikarenakan kondisi geografisnya kota Tanjungpinang sendiri merupakan salah satu daerah yang cukup strategis.

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang di capai, serta perilaku PNS. Oleh karenanya jumlah output yang dihasilkan yaitu jumlah sertifikat media yang keluar dan masuk dari Balai Karantina Pertanian Kelas II Kota Tanjungpinang akan mempengaruhi penilaian kinerja PNS yang ada di wilayah Balai Karantina Pertanian Kelas II Kota Tanjungpinang.

Dalam hal *output* yang mampu dicapai oleh Balai Karantina Pertanian Kelas II Kota Tanjungpinang sesungguhnya dimasa pandemi ini sangat potensial. Mengingat dalam masa pandemi ini tren akan tanaman hias kembali menarik perhatian publik. Tanaman-tanaman hias yang sedang tren ini pun banyak yang keluar maupun masuk area kota Tanjungpinang dan pastinya membutuhkan sertifikat karantina pertanian dalam legalitasnya. Fenomenanya trennya tanaman hias ditengah pandemi menimbulkan peningkatan jumlah perdagangan tanaman hias antar daerah meningkat, hal ini pun membuat arus keluar masuknya tanaman hias di kota Tanjungpinang, yang tentunya turut berimbas terhadap peningkatan pengawasan yang harus dilakukan oleh Balai Karantina Pertanian Kelas II Tanjungpinang.

Tugas yang bertambah tidak diimbangi jam kerja yang memadai membuat kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang berada dalam lingkup Balai Karantina Pertanian Kelas II Tanjungpinang menarik untuk diteliti. Untuk melaksanakan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pada 26 April 2019, Presiden Joko Widodo resmi menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Dengan menganalisis kinerja pegawai dapat memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga bagi pemangku kepentingan serta individu itu sendiri. Manfaat tersebut antara lain adalah dalam menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan kepada publik selaku pelanggan, serta, mendukung perubahan budaya. Sayangnya, penilaian kinerja yang dilakukan saat ini belum sepenuhnya menggambarkan kinerja pegawai dengan kombinasi pegawai sekaligus dapat berkontribusi pada organisasi yang berkinerja maksimal apalagi bila mengingat bahwa Balai Karantina Pertanian Kelas II Tanjungpinang merupakan organisasi publik yang fatal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di wilayah kerja yang rawan.

## II. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Data kualitatif yaitu data yang tidak mengandung angka-angka melainkan berupa kata-kata, dan Gambaran. Menurut (Idham, 2015) Penelitian deskriptif yaitu merupakan proses memecahkan masalah yang diteliti dengan gambaran dalam keadaan objek atau subjek penelitian berdasarkan fakta yang sebenarnya. Metode kualitatif deskriptif merupakan suatu pendekatan induktif dimulai dengan mengumpulkan data yang spesifik, kemudian dilakukan analisis data secara induktif mulai dari tema khusus ke tema umum dan interpretasi data (Sugiyono, 2016).

Metode kualitatif deskriptif digunakan supaya dapat memberikan gambaran yang utuh dan jelas tentang tujuan penelitian. Maka dari itu peneliti harus turun lapangan secara langsung untuk mendapatkan data yang ada di lapangan agar dapat mengamati secara langsung keadaan yang sebenarnya. Selanjutnya peneliti harus mendeskripsikan serta penjelasan tentang kinerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Balai Karantina Pertanian kelas II Kota Tanjungpinang tersebut .

## III. Hasil dan Pembahasan

Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada dasarnya merupakan aparatur pemerintah atau abdi negara yang berfungsi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat (*public service*). Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara langsung ataupun dengan bantuan lembaga-lembaga penyedia untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dan fungsi dari penilaian ini adalah untuk mengetahui dan mengukur sejauhmana kinerja pegawai dalam suatu lembaga dalam rangka mencapai tujuan dari pegawai ASN. Tujuan pegawai ASN dalam Undang-Undang No.5 Tahun 2014 adalah sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa ((UU No.5/2014 pasal 10). Tujuan penilaian kinerja PNS ini adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang di capai, serta perilaku PNS. Selanjutnya menurut Agus Dwiyanto (Haidir, 2019) penilaian kinerja birokrasi publik tidak cukup dilakukan dengan menggunakan indikator yang melekat pada birokrasi itu, seperti efisiensi dan efektivitas, tetapi juga harus dilihat dari indikator-indikator yang melekat pada pengguna jasa, seperti kepuasan pengguna jasa, akuntabilitas dan responsivitas.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 6 informan di Balai Karantina Pertanian Kelas II Tanjungpinang dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja para pegawai negeri sipil (PNS) yang berada di Balai Karantina Pertanian Kelas II Tanjungpinang sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat melalui indikator-indikator yang tersaji.

Dari Indikator produktifitas terlihat bahwa secara umum kuantitas pekerjaan yang ditunjukkan melalui produktifitas PNS yang berada pada Balai Karantina Pertanian Kelas II Tanjungpinang selama kondisi Pandemi bisa berjalan sebagaimana mestinya. Pelayanan yang diberikan tidak terpengaruh oleh sistem kerja yang dilakukan secara WFH dan WFO. Hal ini dapat dilihat melalui nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada tahun 2020 yang mengalami kenaikan dibandingkan tahun sebelumnya yaitu sebesar 89,33. Nilai IKM ini merupakan nilai IKM dengan predikat A (sangat baik) dalam kepuasan di masyarakat yang menerima pelayanan. Dalam pembagian beban kerja kepada masing-masing pegawai Balai Karantina Pertanian kelas II Tanjungpinang melakukan pembagian tugas sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan dengan harapan tewujudnya sistem kerja yang tersistem dan baik sehingga produktifitas pegawai meningkat. Namun, yang perlu menjadi perhatian masih adanya rangkap jawabatn pada jabatan

fungsional dan administrasi yang sesungguhnya tidak dibenarkan. Selain dapat mengganggu objektifitas hal ini tentunya menjadi hambatan bagi pegawai dalam fokus mengerjakan pekerjaan mereka. Secara keseluruhan program kerja Balai Karantina Pertanian kelas II Tanjungpinang yang ditetapkan oleh Kementerian Pertanian sesungguhnya sudah terlaksana dengan baik bahkan mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya.

Dari Indikator ketepatan waktu terlihat bahwa semua proses perkarantinaan dilaksanakan sesuai dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan. Para pengguna jasa belum pernah mengalami keterlambatan pengurusan sertifikat media. Selaian menjaga proses yang berjalan sesuai SOP Balai Karantina Pertanian kelas II Tanjungpinang juga mengutamakan protokol kesehatan di masa pandemi.

Selanjutnya melalui indikator kualitas pelayanan ditinjau dari beberapa aspek *tangibles, reliability, responsiveness, assurance dan emapti*. terlihat bahwa Balai Karantina Pertanian kelas II Tanjungpinang sudah menyediakan fasilitas pendukung dan menjaga kebersihan serta kenyamanan di unit-unit pelayanannya. Selain itu melalui Balai Karantina Pertanian kelas II Tanjungpinang melalui pegawainya selalu berupaya mengenali kebutuhan masyarakat. Melalui indikator resposibilitas dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di Balai Karantina Pertanian Kelas II Tanjungpinang sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat melalui upaya dalam menghadapi masukan dari para pengguna jasa dan cara komunikasi yang dilakukan oleh pegawai agar informasi yang diberikan mudah diterima oleh pengguna jasa. Hubungan komunikasi antara pegawai pemberi layanan dengan pengguna jasa terjadi pada saat dilayani. Hal ini membuat para pengguna jasa merasakan kepuasan dalam melakukan proses perkarantinaan di Balai Karantina Pertanian Kelas II Tanjungpinang.

#### IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Balai Karantina Pertanian Kelas II Tanjungpinang dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Balai Karantina Pertanian Kelas II Tanjungpinang sangat baik, hal ini bisa dilihat melalui beberapa indikator penilaian kinerja yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan pegawai negeri sipil dimana kinerja pegawai (tugas atau program kerja) sudah terealisasi semua dan dapat mencapai target melebihi yang ditentukan sebelumnya.
2. Ketepatan Waktu dalam menyelesaikan tugas atau program kerja yang telah dibuat berjalan sesuai dengan yang dijadwalkan.
3. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh Balai Karantina Pertanian Kelas II Tanjungpinang memuaskan para pengguna jasa hal ini dilihat dari terpenuhinya beberapa aspek dalam kualitas pelayanan (*tangibles, reliability, responsiveness, assurance dan emapti*).

#### V. Daftar Pustaka

##### **Buku dan Karya Tulis Ilmiah :**

- Bachtiar. (2018). Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada UPTD SAMSAT Kabupaten Gowa. Al Qisthi Jurnal Sosial Dan Politik, VIII.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.cetakan ke-1. Alfabeta.
- Fanzhah, R. fadilah F., & Hutajulur, D. M. (2020). Jurnal Paradigma Multidisipliner ( JPM ). Paradigma Multidisipliner, 1(1), 1–12.
- Haidir. (2019). ANALISIS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAH DESA DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH. E-Jurnal Katalogis, 1.

- hartini, S. dan R. S. (2017). *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Sinar Grafika.
- Hasibuan, D. H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. (Cetakan Ke). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hayati, R. (2019). *Pengertian Tinjauan Pustaka, Manfaat, dan Cara Membuatnya*.
- Hidayati, S. N., & Syamyudi, S. (2017). Analisis Kinerja Pegawai guna Menunjang Kinerja Organisasi dalam Memberikan Pelayanan Masyarakat. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 6(2), 65. <https://doi.org/10.30588/jmp.v6i2.303>
- Idham, R. &. (2015). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Cita pustaka Media.
- Ilham, S. (2019). *Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Karimun*. Skripsi, 1–100.
- Indriantoro, Nur., dan Bambang, S. (2013). *Metodelogi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. BPFPE.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Cetakan Ke). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martha, M. S. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Universitas Widayatama Bandung.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Alfabeta.
- Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A. Methods Sourcebook*. Sage Publications.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. (2011). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandar maju.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Prasojo, E. & L. R. (2014). UndangUndang Aparatur Sipil Negara: Membangun Profesionalisme Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, No.8, 13–29.
- Rumengan.J. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Perdana Publishing.
- Russel, B. &. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Binaman Presindo.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan ke)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, Ferry, & Kartika, D. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkas Anugrah. 2(1), 147.
- Setyawan, A., & Rohman, A. (2013). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Mediasi Komitmen Organisasi dan Kecukupan Anggaran. *DIPONEGORO JOURNAL OF ACCOUNTING*.
- Siagian, P. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. salemba empat.
- Sondang, P. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian (MixMethods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian (Kuantitatif,Kualitatif dan R&D)*.
- Sukandarrumidi. (2002). *Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Buku Seru.

Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Kencana Prenada Media Group.

T.Hani, H. (2012). Manajemen Personalian dan Sumberdaya Manusia. BPFE.

Wibowo. (2013). Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Raja Grafindo Persada.

**Undang-undang dan Peraturan :**

Biro Humas, H. dan K. (2019). Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS. KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA.

UU No 25 Tahun 2009. (n.d.). UU No. 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.