

PEMBERIAN INSENTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Bagian Instalasi Gizi RSUD Kota Kendari)

RISNAWATI

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

UNIVERSITAS HALU OLEO

KENDARI

2018

ABSTRAK

RISNAWATI (C1A1 14 086) Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Halu Oleo dengan judul Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai studi pada Bagian Instalasi Gizi RSUD Kota Kendari, dibimbing oleh bapak **Dr. Gunawan** selaku pembimbing I dan bapak **Sahrin** selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pemberian insentif kepada pegawai pada Bagian Instalasi Gizi RSUD Kota Kendari dan untuk mengetahui kinerja pegawai pada Bagian Instalasi Gizi RSUD Kota Kendari. Penelitian ini menggunakan teknik kualitatif dengan jumlah informan berjumlah 5 orang. Pengumpulan data ini dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara dan dokumentasi kemudian dianalisis secara kualitatif

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kerja pegawai pada Bagian Instalasi Gizi RSUD Kota Kendari, karena pemberian insentif merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan memberikan insentif yang lebih menyeluruh kepada para pegawai, sehingga para pegawai akan merasa kebutuhannya dapat terpenuhi dengan maksimal, dengan demikian akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai tersebut.

Kata Kunci : Insentif, Kinerja, Pegawai

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Upaya penyempurnaan dan pembenahan dalam birokrasi menuju Indonesia Baru menjadi sangat penting, terutama agar birokrasi mampu melanjutkan cita-cita pendiri bangsa yaitu menciptakan suatu masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur melalui tahapan-tahapan pembangunan yang ditetapkan secara sistematis. Pegawai Negeri Sipil dalam menghadapi tugas-tugas yang semakin luas dan kompleks di masa depan menuju Indonesia Baru, dimana suatu era yang tidak lagi mengenal batas ruang/wilayah, ekonomi, politik maupun budaya, maka pelaksanaan kebijakan pendayagunaan Pegawai Negeri Sipil haruslah dilakukan secara cermat dan cepat.

Pada era keterbukaan ini, profil Pegawai Negeri Sipil menuju Indonesia baru dituntut untuk lebih kreatif, disiplin, berdedikasi dan loyal. Hal ini menyangkut perubahan yang bukan hanya bersifat mekanistik hubungan-hubungan antar bangsa tetapi lebih mendasar lagi yaitu proses universalisasi nilai-nilai. Untuk dapat menghadapi tantangan pada era globalisasi, maka perlu dicari suatu jawaban mengenai bagaimana pemerintah melakukan penyempurnaan dan pembenahan serta meningkatkan kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), baik sisi kelembagaan maupun perilaku aparatnya sendiri.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan pokok penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian insentif pegawai pada Bagian Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari ?
2. Bagaimana meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Instalasi Gizi RSUD Kota Kendari ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Bagian Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis, yakni melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topik penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang insentif dan kinerja.
2. Manfaat praktis, adalah manfaat berupa masukan dan sumbangan pemikiran bagi pegawai pada Bagian Instalasi Gizi RSUD Kota Kendari.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana - rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi (Handoko, 2002 : 21).

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat (Handoko, 2002 : 30).

B. Konsep Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dapat dicapai). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Ilyas (2001:46) mendefinisikan kinerja adalah penampilan hasil kerja personal baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi, kinerja dapat merupakan penampilan kelompok atau penampilan individu kerja personil. Penampilan hasil kerja terbatas pada personal yang menyangkut jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada seluruh jajaran personil dalam suatu organisasi.

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Secara umum faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja terdiri atas faktor-faktor yang berasal dari luar diri manusia seperti tingkat sosial dan hubungan sosial kemasyarakatan, tingkat pengetahuan, etnis, dan pengalaman serta faktor berasal dari dalam diri manusia seperti mental, kemampuan fisik, umur dan kepribadian. Kinerja dipengaruhi juga oleh tiga faktor yaitu atribut individu, usaha (motivasi) dan dukungan organisasi seperti insentif dan kenyamanan ditempat kerja (Handoko, 1995:32-34).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain (Simmora, 2002:56) :

- a. Kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja pegawai yang dapat terlihat pada diri pegawai itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketetapan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.
- b. Kualitas kerja adalah pencapaian kinerja pegawai yang diukur atau hasil pekerjaan yang dicapai pegawai dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat

diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan organisasi. Organisasi akan berusaha meningkatkan kinerja pegawainya, tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat diukur dengan penilaian kinerja.

D. Konsep Pegawai Negeri Sipil

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-Pokok Kepegawaian, pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah dipercayakan kepadanya dan telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dan suatu jabatan negara atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Undang-Undang Pensiunan Pegawai Negeri, pegawai negeri adalah pribadi-pribadi yang selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas pemerintah, dan bukan dalam lembaga negara. Konsep pensiun pegawai negeri yang dianut dalam ketentuan perundangan secara teoritis menganut konsep rasional.

E. Kerangka Pikir

Berdasarkan kajian teoritik di atas, maka kerangka pikir yang mendasari penelitian ini yaitu peneliti akan lebih memfokuskan pada teori dan konsep yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk menilai pelaksanaan pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai, penulis mengacu pada pendapat Malthis (2002:160) yaitu ; 1) Insentif Material, 2) Insentif Non Material. Sedangkan untuk menilai kinerja pegawai penulis mengacu pada pendapat Suyadi (2008:78) dimana indikatornya ; 1) Tanggung Jawab, 2) Disiplin, 3) Inisiatif.

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Bagian Instalasi Gizi RSUD Kota Kendari dengan obyek penelitiannya adalah Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, pertimbangan penelitian ini, karena pemberian insentif merupakan salah satu cara agar kinerja pegawai dapat lebih berkualitas.

B. Informan Penelitian

Untuk memperoleh data secara representatif, maka diperlukan informan kunci yang memahami dan mempunyai kaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Dalam penelitian ini informan yang penulis maksudkan adalah orang yang dianggap paling tahu tentang permasalahan atau informan yang diperlukan. Informan yang dimaksud yaitu berjumlah 5 orang yang terdiri dari Kepala Bagian Tata Usaha dan Kepala Instalasi Gizi serta 3 orang pegawai/staf.

C. Sumber dan Jenis Data

1. Jenis Data
 - a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti, terdiri dari jawaban dari hasil pengisian kuisioner dan hasil wawancara dengan pegawai tentang pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui dokumen dan laporan yang terkait dengan kinerja pegawai.

2. Sumber Data

Sumber data diperoleh dari data internal Bagian Instalasi Gizi RSUD Kota Kendari dan melalui penyebaran kuisioner, wawancara dan sumber-sumber tertulis seperti literatur, laporan hasil penilaian kinerja pegawai pada Bagian Instalasi Gizi RSUD Kota Kendari.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, peneliti dalam mengumpulkan data melakukan kontak langsung dan berhubungan secara kontinyu dengan informan dan dalam setting yang wajar. Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti secara langsung atau sebagai instrumen pertama dalam mengumpulkan data dan menginterpretasikan data.

Data yang diperoleh meliputi data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2016:225) Data primer merupakan “Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Sedangkan data sekunder merupakan “Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”. Yang menjadi data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara peneliti dengan informan secara langsung, sedangkan data sekunder yaitu terdiri dari surat kabar, undang-undang yang menyangkut dengan kinerja, buku daftar pasien, dan lain-lainnya.

Daftar primer maupun sekunder diperoleh melalui teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Teknik Kepustakaan

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui membaca literatur dan karya ilmiah yang relevan dengan penelitian ini, serta laporan yang berhubungan dengan penelitian kinerja pegawai.

2. Studi Lapangan

Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung pada objek yang diteliti. Teknik yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini yakni:

- a. Wawancara dilakukan dengan para informan dengan menggunakan pedoman wawancara kepada sejumlah informan yang telah ditetapkan dalam penelitian ini. Mereka yang diwawancarai adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Kendari.
- b. Dokumentasi dilakukan dengan cara mencatat dan mengumpulkan dari berbagai sumber yang telah didokumentasikan, mengenai hal-hal yang relevan dengan permasalahan penelitian.

E. Teknik Analisis Data

Menurut Moleong (2002:103) analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti disarankan oleh data. Dengan demikian data yang telah dikumpulkan dari hasil wawancara dan studi kepustakaan atau dokumentasi akan dianalisis dan ditafsirkan untuk mengetahui maksud dan maknanya, kemudian dihubungkan dengan masalah penelitian. Data yang dikumpul, disajikan dalam bentuk narasi dan kutipan langsung hasil wawancara.

Secara sistematis prosedur analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis data dari Milles dan Huberman (2007:15-21) yaitu analisis interaktif dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Pengumpulan Informasi

Pengumpulan informasi melalui wawancara terhadap key informan yang compatible terhadap penelitian kemudian observasi langsung ke lapangan untuk menunjang penelitian yang dilakukan agar mendapatkan sumber data yang diharapkan.

2. Reduksi Data

Yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan selama meneliti tujuan diadakan transkrip data (transformasi data) untuk memilih informasi mana yang dianggap sesuai dengan masalah yang terjadi pusat penelitian lapangan.

3. Penyajian Data

Penyajian data yaitu kegiatan sekumpulan informasi dalam bentuk teks naratif dan table yang bertujuan mempertajam pemahaman penelitian terhadap informasi yang dipilih kemudian disajikan dalam tabel ataupun uraian penjelasan. Penyajian data atau display data dimaksudkan agar memudahkan bagi peneliti untuk melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari penelitian. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti menyajikan data dalam bentuk tabel-tabel dan uraian naratif.

4. Menarik Kesimpulan/Vertifikasi

Menarik kesimpulan/vertifikasi yaitu mencari arti pola-pola penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat dan proposisi. Verifikasi dalam data penelitian kualitatif ini dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung sejak awal memasuki lapangan dan selama proses pengumpulan data, peneliti berusaha untuk menganalisis dan mencari makna dari data yang dikumpulkan.

F. Definisi Konsep

Adapun definisi konsep penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemajuan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan organisasi.

Adapun indikator yang digunakan untuk insentif adalah :

- a. Insentif material segala daya dorong kepada pegawai agar dapat bekerja secara maksimal yang dinilai dengan pemberian uang dan sebagainya yang terdiri dari :
 1. Uang Lembur
 2. Bonus
 3. Tunjangan Lauk Pauk
 - b. Insentif non material adalah segala daya dorong kepada pegawai agar dapat bekerja secara maksimal yang dinilai tidak dalam bentuk uang dan sebagainya yang terdiri dari :
 1. Diklat
 2. Perjalanan Dinas
2. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas.
- Adapun indikator yang digunakan untuk kinerja adalah :
- a. Tanggung jawab adalah menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
 - b. Disiplin adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan organisasi.
 - c. Inisiatif adalah daya tanggap dalam melakukan perubahan dan untuk mencapai suatu peningkatan kinerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari yang disingkat menjadi RSUD Kota Kendari awalnya terletak di Kota Kendari, tepatnya di Kelurahan Kandai Kecamatan Kendari dengan luas 3.527 m² dan luas bangunan 1.800 m². RSUD Kota Kendari merupakan bangunan atau gedung peninggalan Pemerintah Hindia Belanda yang didirikan pada tahun 1972 dan telah mengalami beberapa kali perubahan antara lain:

- a. Dibangun oleh Pemerintah Belanda pada tahun 1972.
- b. Dilakukan rehabilitasi oleh Pemerintah Jepang tahun 1942-1945.
- c. Menjadi Rumah Sakit Tentara pada tahun 1945-1960.
- d. Menjadi RSUD. Kabupaten Kendari pada tahun 1960-1989.
- e. Menjadi puskesmas Gunung Jati pada tahun 1989-2001.
- f. Menjadi RSUD Kota Kendari pada tahun 2001 berdasarkan Perda Kota Kendari No. 17 Tahun 2001.

2. Keadaan Pegawai Pada Bagian Instalasi Gizi RSUD Kota Kendari

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan keadaan seluruh pegawai pada Bagian Instalasi Gizi RSUD Kota Kendari sebanyak 15 orang. Untuk mengetahui lebih jelas keadaan seluruh pegawai pada Bagian

Instalasi Gizi RSUD Kota Kendari, berikut ini penulis menyajikan data mengenai rincian seluruh pegawai menurut jumlah, golongan kepangkatan dan tingkat pendidikan.

3. Struktur Organisasi dan Tata Kerja Instalasi Gizi RSUD Kota Kendari

Struktur organisasi merupakan gambaran mekanisme kerja secara visual sehingga tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian yang terdapat dalam struktur organisasi tersebut menjadi lebih jelas.

4. Keadaan Sarana dan Prasarana Pada Bagian Instalasi Gizi RSUD Kota Kendari

Salah satu faktor penunjang dalam pelaksanaan berbagai aktivitas pegawai pada Bagian Instalasi Gizi RSUD Kota Kendari adalah tersedianya berbagai sarana dan prasarana kerja yang dapat menunjang aktivitas kerja pegawai guna memperlancar pelaksanaan pekerjaan pegawai guna memperlancar pelaksanaan pekerjaan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pemberian Insentif Pada Bagian Instalasi Gizi RSUD Kota Kendari

Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan organisasi. Insentif adalah berupa uang atau jasa yang ditambahkan ke gaji pegawai yang biasanya diperuntukkan bagi pegawai yang telah melakukan pekerjaan dengan baik. Apabila pembayaran gaji pokok kepada pegawai biasanya dilakukan setiap bulan, maka pembayaran insentif dilakukan secara bervariasi tergantung kriteria-kriteria seperti omset tahunan dan jumlah pasien yang diperoleh. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari turut memberikan insentif kepada pegawai agar menunjang kinerja mereka dalam bekerja. Insentif yang diberikan berupa insentif material dan non material.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menulis suatu kesimpulan, yakni :

1. Pemberian Insentif baik insentif material maupun non material pada Bagian Instalasi Gizi RSUD Kota Kendari telah diberikan dengan cukup baik, ini dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adanya perhatian pemerintah mengenai insentif pegawai yang membuat pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja.
2. Kinerja pegawai pada Bagian Instalasi Gizi RSUD Kota Kendari secara umum dapat dikatakan cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan kemampuan pegawai yang bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, disiplin terhadap peraturan dan inisiatif pegawai dalam berkreasi.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Instalasi Gizi RSUD Kota Kendari perlu adanya penambahan atau peningkatan yang menyeluruh dan lebih layak kepada pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan semaksimal mungkin
2. Diharapkan kepada setiap pegawai untuk selalu meningkatkan kinerja sesuai tugas dan fungsinya. Agar para pegawai senantiasa memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Surya, DR,MPA. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Hadi, T. Purnama. 2001. *Upaya Peningkatan dan Pendayargunaan Sumber Daya Manusia Aparatur Negara*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, H. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II, Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, H. 2002. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara. Ilyas, 2001. *Teori Penilaian dan Penelitian*, PT. Bumi Aksar. Jakarta.
- Kristiani, 2004. *Analisis Kebutuhan Dan Distribusi Tenaga Puskesmas Di Kabupaten Aceh Besar*. Magister KMPK UGM <http://lrc.kmpk.ugm.ac.id>. Diakses pada tanggal 19 Maret 2012.
- Kusnanto, 2004. *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Badan Pegawai Tidak Tetap (PTT) Di Desa Dalam Pelayanan Antenatal Di Kabupaten Kudus*, Tesis MIKM Undip. Semarang.
- Lexy, J. Moleong. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Malthis & Jhon H. Lackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bisnis, Manajemen, Keuangan, Dan SDM)*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mardiasmo, 2005. *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Thoah, Miftah. 2016. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia Edisi Ke Dua*. Penerbit Kencana, Jakarta.
- Milles, Matthew B dan A. Michael Huberman. 2007. *Analisis Data Kualitatif, Buku Sumber tentang metode-metode baru*. Jakarta : Universitas Indonesia Press.
- Moekjiat. 1991. *Administrasi Kepegawaian Negara*. CV. Mandar Maju, Bandung.

- Musanif. 1996. *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Panggabean, MS. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Praswirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Ketiga, Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, 2003. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, 2004. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robertson, 2002. *Performance Measurement*. (Pengukuran Kinerja). Liberty, Yogyakarta.
- Sastrohadowiryo, S. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bina Aksara, Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Studi Pendekatan Mikro Dalam Tanya Jawab*. Djambatan, Jakarta.
- Siagian, S.P. 2001. *Teori Organisasi Dan Teknik Pengorganisasian*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simmora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, DR. Prof. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widjaja, A. W. 1990. *Peranan Motivasi Dalam Kepemimpinan*. Rajawali , Jakarta.
- Undang-Undang :**
- Undang-Undang RI Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas UU Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara No 74 Tahun 2008 Tentang Pedoman Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Provinsi Sulawesi Tenggara.