

PENGARUH PROFESIONALISME BIROKRASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO PELAYANAN SOSIAL DASAR SETDA JABAR

Tombak Gapura Bhagya
Program Studi Teknik Industri
Universitas Bandung Raya
tombak.gapura.bhagya1@gmail.com

DOI: <http://dx.doi.org/10.23969/decision.v2i1.2380>

Abstract

This research is based on the main problem, namely low employee performance. This is allegedly due to the incomplete professionalism of the Bureaucracy and the Development of Human Resources at the West Java Regional Secretariat for Basic Social Services. Lack of Employee Performance can be seen from several indicators, namely: the accuracy of low quality work, low work cooperation and low employee work attitudes. Based on these facts, the allegations arise because of bureaucratic professionalism and optimal human resource development. The research method used was an explanatory survey, using a quantitative approach through Path Analysis. The results showed that the professionalism of the bureaucracy and the development of natural resources had a significant influence on the performance of employees at the West Java Regional Secretariat of Social Services.

Kata Kunci: Professionalism, Development, performance.

Abstrak

Penelitian ini didasarkan pada masalah pokok, yaitu Kinerja Pegawai yang rendah. Hal ini diduga karena belum berjalannya Profesionalisme Birokrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara menyeluruh pada Biro Pelayanan Sosial Dasar Setda Jabar. Kurangnya Kinerja Pegawai terlihat dari beberapa indikator, yaitu: ketepatan kualitas kerja yang rendah, kerjasama kerja yang rendah dan sikap kerja pegawai yang rendah. Berdasarkan fakta tersebut maka dugaan muncul karena profesionalisme birokrasi dan pengembangan sumber daya manusia yang belum optimal. Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory survey, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui Path Analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme birokrasi dan pengembangan sumber daya alam memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pelayanan Sosial Dasar Setda Jabar.

Kata Kunci: Profesionalisme, Pengembangan, Kinerja.

I. PENDAHULUAN

Merebaknya isu-isu “good governance” sebagai tantangan kepada pemerintah untuk memperkuat “infra struktur” dan “supra struktur” yang

lebih terbuka dan akomodatif terhadap nilai-nilai dimaksud. Strategi penting berkaitan dengan peningkatan kualitas manusia merupakan infra struktur utama yang dapat mendukung pemerintahan

yang “*good governance*”. Sedangkan struktur organisasi yang efektif sebagai perangkat keras yang menjadi fokus bagi berkembangnya pemerintahan yang bersih dan berkualitas.

Organisasi pemerintah dituntut mampu meningkatkan kualitasnya, baik secara individu maupun kelembagaan. Peningkatan kualitas ini dirasakan sangat penting dilakukan dalam rangka mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik. Pada sisi lain, peningkatan pelayanan publik secara menyeluruh tidak bisa diabaikan mengingat tuntutan pelayanan yang semakin meningkat sejalan dengan peningkatan kebutuhan masyarakat secara menyeluruh.

Aparatur yang dibutuhkan saat ini, aparatur yang memiliki karakteristik kerja yang unggul, mampu beradaptasi terhadap situasi dan kondisi yang menuntut kemampuan diri dan kualitas kerja yang diharapkan untuk mengembangkan dirinya agar dapat bekerja secara mandiri menuju profesionalisme birokrasi yang handal dan terpercaya.

Bertolak dari nilai strategis di atas, baik dalam konteks profesionalisme maupun strategi pengembangan sumber daya manusia, keduanya perlu diperbaiki secara terencana dan terprogram. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh manfaat bagi peningkatan kinerja pegawai yang nyata, sehingga diperlukan adanya struktur yang memungkinkan terjadinya “*learning process*” atau proses belajar yang berkesinambungan.

Berkaitan dengan Profesionalisme birokrasi, Harits (2006: 6) menyatakan bahwa Profesionalisme birokrasi yang andal dimaksud aparatur atau pegawai yang bekerja pada setiap unit pelayanan pemerintahan dalam berbagai level, memiliki keahlian dan keterampilan

yang didasarkan pada ilmu pengetahuan tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya dan memiliki tanggungjawab moral atau etika profesi dalam memberikan pelayanan kepada publik dan lingkungannya sebagai bagian dari kewajiban kebijakannya.

Pemahaman di atas menunjukkan bahwa birokrasi publik yang andal mempunyai daya kritis, tepat dan cepat tanggap dalam menangani pekerjaan serta berpegang pada aturan yang berlaku dalam menangani berbagai masalah dengan menempatkan orang-orang sesuai dengan keahlian, sehingga setiap posisi penting dipegang oleh orang-orang yang menganut faham profesionalisme yang berbasis pada kinerja individu, kelompok dan organisasi untuk menciptakan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Sedangkan Pengembangan sumber daya manusia, Handoko (1996: 8) menyatakan bahwa Strategi pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk mengembangkan kemampuan pembelajaran yang kontinyu (*continous learning*), bagi dinamisasi perubahan lingkungan yang menuntut kemampuan intelektual (*brain intensive*).

Pendapat di atas menjelaskan bahwa perkembangan lingkungan yang pesat menghasilkan implikasi luas terhadap organisasi untuk mengembangkan kemampuan pembelajaran organisasional secara menyeluruh, sehingga senantiasa menyesuaikan diri pada berbagai perubahan lingkungan yang mendukung terhadap kinerja pegawai pada berbagai lini organisasi.

Kinerja pegawai dimaksud merupakan penyelesaian pekerjaan yang berkualitas, tepat waktu yang disertai dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Pelaksanaan suatu

pekerjaan dinilai memenuhi standar yang tepat, bila mengacu pada hasil pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan, sehingga mencapai hasil dan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Mahsun (2009: 63), kinerja pegawai sebagai perwujudan wewenang, tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan yang telah digariskan oleh organisasi. Pemahaman kinerja pegawai dimaksud, termasuk kinerja pegawai pada Biro Pelayanan Sosial Dasar Setda Jabar.

Berdasarkan point-point sebelumnya maka *problem statment* yang digunakan yaitu: Kinerja Pegawai rendah yang diduga disebabkan oleh belum dilaksanakannya Profesionalisme Birokrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sehingga bisa diidentifikasi seberapa besar pengaruh Profesionalisme Birokrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dan seberapa besar pengaruh Profesionalisme Birokrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Tujuan dan manfaat dari penelitian ini adalah menganalisis bersanya pengaruh Profesionalisme Birokrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai serta mengembangkan aspek-aspek Profesionalisme Birokrasi dan tingkatan-tingkatan pengembangan sumber daya manusia serta faktor-faktor kinerja pegawai pada Biro Pelayanan Sosial Dasar Setda Jabar.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu pertama, ada pengaruh antara Profesionalisme Birokrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara simultan terhadap Kinerja

Pegawai pada Biro Pelayanan Sosial Dasar Setda Jabar; kedua, ada pengaruh Profesionalisme Birokrasi atau Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pelayanan Sosial Dasar Setda Jabar.

Konsep profesionalisme dikemukakan oleh Sobandi (2002: 64) sebagai suatu tingkah laku, atau suatu tujuan atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi. Pemahaman tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme merupakan tingkah laku yang disertai kualitas keahlian dari seseorang yang menyandang profesi tertentu.

Menurut Martin dan Schinzinger terjemahan Widodo (1994: 192) mengemukakan aspek-aspek profesionalisme birokrasi sebagai berikut:

1. Aspek Pengetahuan, berkaitan dengan pemahaman dan penguasaan secara baik dan jelas mengenai peraturan pelayanan, pemahaman bidang kerja dan kemampuan memberikan penjelasan.
2. Aspek Keterampilan, berkaitan dengan kehandalan menggunakan peralatan kantor, menguasai sistem operasional dan prosedur serta memahami kebutuhan atau keinginan publik.
3. Aspek Ketaatan Kode Etik, berkaitan dengan rasa tanggungjawab dan penampilan perilaku administrator untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan yang berlaku, seperti taat kepada kode etik, sikap dan perilaku melayani dan selalu menjaga citra organisasi.

Sedangkan menurut Notoatmodjo (2010: 5) pengertian pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu

proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Pandangan tersebut memberikan penekanan bahwa pengembangan sumber daya manusia sebagai proses untuk meningkatkan kualitas diri dari orang atau pegawai.

Untuk melihat sejauhmana tingkat keberhasilan pengembangan sumber daya manusia tersebut, dibutuhkan suatu parameter yang jelas sehingga dapat memberikan gambaran mengenai pengembangan sumber daya manusia yang dimaksud. Park dalam Gomes (1998: 490) melihat tolok ukur pengembangan sumber daya pegawai berdasarkan informasi yang bisa diperoleh, melalui lima tingkatan, yaitu:

1. *Reactions*, yakni ukuran mengenai reaksi ini didesain untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pengembangan, yang didasarkan pada beberapa alasan utama, seperti (a) untuk mengetahui sejumlahmana peserta merasa puas dengan program, (b) diadakannya beberapa revisi atas program pengembangan, (c) untuk menjamin agar para peserta yang lain bersikap proaktif untuk mengikuti program pengembangan.
2. *Learning*, yakni informasi yang ingin diperoleh melalui jenis evaluasi, yaitu untuk mengetahui seberapa jauh peserta menguasai konsep-konsep pengetahuan dan keterampilan yang diberikan selama program pengembangan.
3. *Behavior*, maksudnya bahwa perilaku dari peserta sebelumnya dan sesudah pengembangan dapat dibandingkan guna mengetahui tingkat pengaruh pengembangan terhadap perubahan kinerja aparatur.

4. *Organization result*, yakni tujuan dari pengumpulan informasi pada level ini untuk menguji dampak pengembangan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan.
5. *Cost effectivity*, yakni dimaksudkan untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pengembangan dan besarnya biaya untuk pengembangan tersebut, terhitung kecil atau besar dibandingkan dengan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami oleh organisasi.

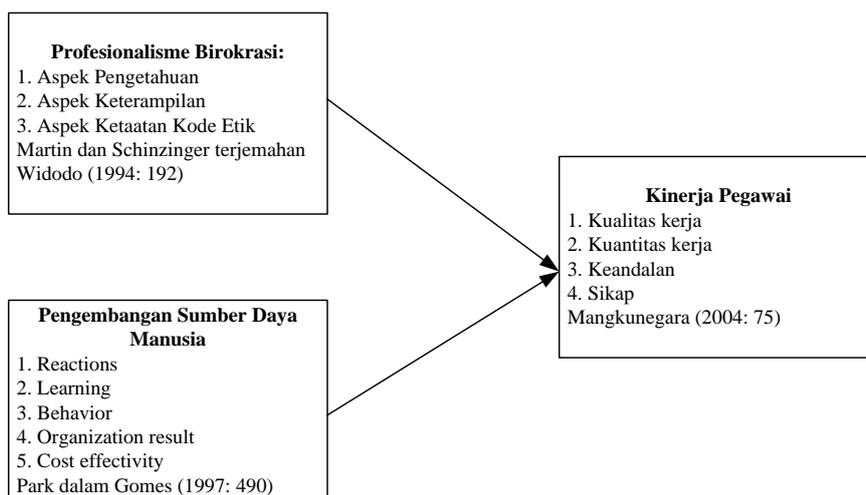
Berdasarkan aspek-aspek profesionalisme birokrasi dan tingkatan-tingkatan pengembangan sumber daya manusia di atas, dapat dinyatakan bahwa setiap aparatur birokrasi dalam menjalankan tugasnya harus profesional yang memiliki aspek pengetahuan, aspek keterampilan dan aspek kode etik dan mengacu pada pengembangan sumber daya manusia berdasarkan tingkatan yang ada, seperti tingkatan *reactions*, *learning*, *behavior*, *organization result* dan *cost effectivity* yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun pemahaman kinerja pegawai, antara lain dikemukakan Mangkunegara (2004: 75) bahwa: Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian di atas dapat dipahami bahwa kinerja pegawai merupakan penampilan kerja atau hasil kerja dari seorang atau sekelompok orang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja secara optimal sebagai suatu proses pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Lebih lanjut Mangkunegara (2004: 75) menyatakan

4 (empat) faktor Kinerja Pegawai yang menjadi standar penilaian hasil kerja sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
2. Kuantitas Kerja meliputi *output* rutin dan non rutin atau ekstra.

3. Keandalan atau dapat tidaknya seorang pegawai diandalkan, yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
4. Sikap yang meliputi sikap pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama terhadap organisasi.



Gambar 1.
Paradigma Pemikiran

II. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Pemilihan metode ini didasarkan pertimbangan bahwa metode ini tidak hanya menjelaskan atau menggambarkan fakta empiris di lapangan tetapi juga akan menjelaskan analisis pengaruh, hal ini didasarkan pada pendapat Singarimbun (1982: 4) yang menyatakan bahwa “penelitian *explanatory* (penjelasan) atau *confirmatory* riset menyoroti hubungan

antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis atau *testing research* yang telah dirumuskan sebelumnya”.

Berdasarkan metode penelitian tersebut, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory survey*, yaitu penelitian yang menyoroti hubungan atau pengaruh antara variabel penelitian dengan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Tabel 1
Operasional Variabel

Variabel	Aspek-aspek	Indikator	Item
Profesionalisme Birokrasi (X ₁)	1. Pengetahuan.	1. Memahami peraturan kerja. 2. Memahami bidang kerja. 3. Mampu memberikan penjelasan.	1 2 3
	2. Keterampilan.	1. Terampil menggunakan peralatan. 2. Mengerti prosedur kerja.	4 5

		3. Memenuhi keinginan publik sesuai.	6
	3. Ketaatan kode etik.	1. Memiliki rasa tanggungjawab. 2. Bekerja sesuai aturan. 3. Menjaga citra organisasi.	7 8 9
Variabel	Tingkatan-tingkatan	Indikator	Item
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X ₂)	1. <i>Reactions</i>	1. Kepuasan kerja. 2. Revisi program. 3. Bersikap proaktif.	10 11 12
	2. <i>Learning</i>	1. Menguasai teori. 2. Memiliki pengetahuan. 3. Menambah wawasan.	13 14 15
	3. <i>Behavior</i>	1. Perubahan perilaku. 2. Perubahan sikap. 3. Perubahan tindakan.	16 17 18
	4. <i>Organizational result</i>	1. Hasil kerja. 2. Tepat guna. 3. Memenuhi target.	19 20 21
	5. <i>Cost effectivity</i>	1. Kecukupan anggaran. 2. Tercapainya sasaran. 3. Sesuai harapan.	22 23 24
Variabel	Faktor-faktor	Indikator	Item
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas Kerja.	1. Ketepatan Kerja. 2. Ketelitian Kerja. 3. Mutu Kerja.	25 26 27
	2. Kuantitas Kerja.	1. Jumlah Hasil Kerja. 2. Waktu Penyelesaian. 3. Target yang Dicapai.	28 29 30
	3. Keandalan.	1. Dapat Dipercaya. 2. Keterampilan Kerja. 3. Inisiatif Kerja.	31 32 33
	4. Sikap.	1. Kemampuan Komunikasi. 2. Pribadi yang Menarik. 3. Pandai Bergaul.	34 35 36

Populasi dalam penelitian ini pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Setda Jabar dengan jumlah responden 60 orang pegawai pada Biro Pelayanan Sosial Dasar Setda Jabar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan teknik sensus, yang artinya semua populasi dijadikan sampel penelitian

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, yaitu: studi kepustakaan, observasi, wawancara dan penyebaran angket terhadap sampel.

Setelah angket terkumpul, maka dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas-nya terhadap alat ukur

(angket) penelitian yang akan dipergunakan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor untuk setiap item dengan skor total melalui rumus korelasi Person, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumusan koefisien alfa cronbach.

Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan teknik *Path Analysis*. Dalam Prakarsa (2016) sebelum melakukan teknik analisis data, angket perlu diuji terlebih dahulu tingkat validitas dan reliabilitasnya. Metode *path analysis* ini sudah banyak digunakan pada beberapa penelitian yang bersifat sosial ataupun non sosial. Teknik ini digunakan untuk mencari

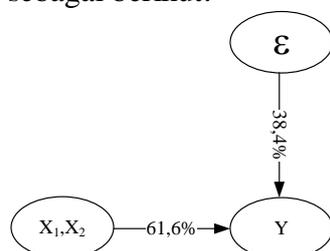
nilai pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

III. Hasil dan Pembahasan

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan setiap angket telah menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r atau nilai korelasi antara skors item dengan totalnya menunjukkan koefisien yang signifikan dan mempunyai nilai reliabilitas yang reliabel.

Analisis koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari variabel Profesionalisme Birokrasi (X_1) dan Pengembangan Sumber Daya Alam (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), hal ini dapat dilihat melalui nilai koefisien determinasi pada tabel 2.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 2

Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y
 X_1 =Profesionalisme Birokrasi
 X_2 =Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Y =Kinerja Pegawai
 ϵ =Variabel lain

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai KD = 0,616 atau 61,6%. Nilai ini menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel independen yaitu profesionalisme birokrasi (X_1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) dalam menjelaskan atau

memprediksi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diamati oleh penulis adalah sebesar 38,4% yang berasal dari variabel lain di luar variabel profesionalisme birokrasi dan pengembangan sumber daya manusia.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan uji f untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini adalah sejauh mana pengaruh variabel terhadap variabel lainnya yaitu pengaruh sistem informasi (X) terhadap efektivitas kerja (Y). Adapun kriteria pengujiannya dikemukakan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Kaidah pengambilan keputusan dalam uji f dengan menggunakan SPSS adalah:

- Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika probabilitas $< 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Secara lebih detail hasilnya bisa dilihat pada tabel 3.

Pada tabel Anova diperoleh nilai $F = 17,452 > 2,76$. Dan $sig = 0,000 < 0,05$ berarti variabel independen Profesionalisme Birokrasi (X_1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) secara simultan cukup berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Maka dengan kata lain variabel independen Profesionalisme Birokrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mampu menjelaskan besarnya variabel dependen Kinerja Pegawai.

Dari hasil perhitungan output SPSS 17 di atas maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,452 > 2,76$). Dengan demikian

hipotesis yang dikemukakan pada penelitian ini bahwa Profesionalisme Birokrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Sedangkan untuk melihat pengaruh secara parsial antara Profesionalisme Birokrasi atau Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai, dapat dilihat pada tabel 4.

Dengan menggunakan uji t, dari hasil di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi pada masing-masing variabel independen menunjukkan nilai lebih kecil dari 0,05, yang artinya ini menunjukkan bahwa variabel profesional birokrasi (X₁) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan variabel Pengembangan Sumber Daya manusia (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 2
Koefisien Determinan Penelitian

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 ^a	.616	.582	3.80635	2.175

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Profesional

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan data 2019

Tabel 3
Hasil Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	505.706	2	252.853	17.452	.000 ^a
	Residual	825.831	57	14.488		
	Total	1331.537	59			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Profesional

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2019.

Tabel 4
Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.931	5.112		4.094	.000
	Profesional	1.916	.324	.617	5.908	.000
	Pengembangan	1.464	.474	.377	3.087	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data, 2019.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diolah tentang pengaruh Profesionalisme Birokrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa secara simultan Profesionalisme Birokrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh cukup signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pelayanan Sosial Dasar Setda Jabar. Maka variabel independen Profesionalisme Birokrasi dan Pengembangan Sumber Daya manusia mampu menjelaskan besarnya variabel dependen Kinerja Pegawai. Besar pengaruh Profesionalisme Birokrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai adalah 61,6%. Nilai ini menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel independen yaitu Profesionalisme Birokrasi (X_1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) mampu menjelaskan atau memprediksi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diamati oleh penulis adalah sebesar 38,4% yang berasal dari variabel lain diluar variabel Profesionalisme Birokrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino C. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, Hani. 1996. Globalisasi Bisnis dan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: AmP YKPN.
- Harits, Benyamin. 2006. Profesionalisme dan Akuntabilitas Birokrasi Publik Berbasis Kinerja dalam Rangka Mewujudkan *Good Governance*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Mahsun, Mohammad. 2009. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar. 2004. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Martin, Mike W. dan Schinzinger, Roland. 1994. Etika Rekayasa Edisi II. Terjemahan: Prihminto Widodo. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prakarsa, G. 2016. Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal In Search*, Page 73-89, Volume 14.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1982. Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES.
- Sobandi, Baban. 2002. Etika Kebijakan Publik. Jakarta: Mutiara Ilmu.