

EVALUASI KINERJA OPERATOR SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN AKUNTANSI BARANG MILIK NEGARA (SIMAK-BMN) DI POLDA DIY

Dewi Indarwati dan Eka Ambara Harci Putranta
Program Magister Manajemen, STIE Widya Wiwaha

Abstract

This study aims to 1) Identify the inhibiting factors of the performance of the Management Information and Accounting Information System for State Property (SIMAK-BMN) in POLDA DIY. 2) Formulate efforts to improve the performance of the Management Information System and Accounting for State Property (SIMAK-BMN) in DIY Regional Police. This research use descriptive qualitative approach. Data were collected using a questionnaire against 71 respondents. The data analysis technique used is Descriptive Statistics analysis. The results showed that the performance of the Management and Accounting Information System Operator of State Property (SIMAK-BMN) in DIY POLDA was not optimal because SIMAK BMN operators did not understand the meaning of management information systems and accounting for state property and SIMAK regulations lacked mastery about the application of SIMAK BMN. Efforts to improve the quality of the Management Information and Accounting Information System for State Property (SIMAK-BMN) IN DIY POLDA is to provide understanding to SIMAK BMN operators and assistance to SIMAK operators. Efforts to improve the performance of Operators of the Management and Accounting Information System for State-Owned Goods (SIMAK-BMN) in POLDA DIY is a transparent performance evaluation system, fulfilling the rights of operators of the Management and Accounting Information System of State-Owned Goods, reward and punishment for the operator of Management and Accounting Information Systems The state, career path, training and training, are made conducive physical and non-physical work environment.

Keywords: *performance, SIMAK-BMN*

PENDAHULUAN

Reformasi dalam bidang keuangan ditandai dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara, dengan lahirnya undang-undang tersebut tuntutan terhadap pengelolaan keuangan negara secara tertib, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan dilaksanakan. Hal ini tidak terkecuali dalam mengelola aset, sesuai dengan pasal 1 pada undang-undang tersebut dijelaskan bahwa keuangan negara adalah semua hak dan kewajiban negara yang dapat dinilai dengan uang, serta segala sesuatu baik berupa uang maupun berupa barang yang dapat dijadikan milik negara berhubung dengan pelaksanaan hak dan kewajiban tersebut. Dari pemaparan tersebut jelas sudah bahwa aset sebagai barang yang merupakan milik negara merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan keuangan negara, sehingga

pertanggungjawaban terhadap manajemen aset negara juga termasuk kedalam ruang lingkup pertanggungjawaban keuangan negara melalui nilai aset yang dipandang cukup material dalam neraca pemerintah.

Pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 Tentang Perbendaharaan Negara disebutkan bahwa Barang Milik Negara (BMN) adalah Semua barang yang dibeli atau diperoleh atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan perolehan lain yang sah. BMN sebagian besar diperoleh dari anggaran negara yang merupakan uang rakyat sehingga pertanggungjawaban pengelolaan BMN yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan mutlak diperlukan. Terkait pertanggungjawaban tersebut, pada tahun 2012 dan 2013 masih ditemukan permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan aset. Tahun 2012 pada LHP BPK masih terdapat selisih nilai koreksi hasil inventarisasi penilaian (IP) pada Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) dengan neraca yang dihasilkan SIMAK-BMN sebesar Rp. 373.556.677,-, dan aset tetap yang tidak diketahui keberadaannya senilai Rp. 116.570.900,-. Sementara pada tahun 2013, terdapat aset tetap yang belum didukung dokumen kepemilikan senilai Rp. 2.564.249.159,- nilai tersebut belum termasuk 3 unit kendaraan bermotor roda 4 dan 5 unit sepeda motor yang tidak didukung BPKP (BADAN PENGAWASAAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN), nilai buku aset tetap menjadi negatif Rp. 84.044.150,- dikarenakan SIMAK-BMN belum dapat menyajikan nilai wajar akumulasi penyusutan dan aset tetap yang digunakan/dikuasai oleh pihak lain.

Operator SIMAK BMN juga harus dapat meningkatkan motivasi kerja karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Sehingga menjadi menarik bagi penulis untuk mengkajibagaimana sebenarnya intansi berupaya meningkatkan motivasi kerja dankemampuan kerja yang nantinya akan berdampak pada efektifitas Pegawai yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi intansi, sedangkan menurunnya kinerja dikarenakan ketidak cocokan dalam tim sehingga dapat membuat tim mereka keluar jalur. Adanya selisih antara realisasi dan target, lebih besar target dibandingkan realisasi keciali jam kerja lebih besar realisasi dari pada target hal ini bila dikaitkan dengan kualitas atau hasil kerja yang menunjukkan dengan jam kerja yang melampaui batas mengakibatkan hasil kerja menjadi turun karena ada faktor kejenuhan dalam bekerja

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui "EVALUASI KINERJA OPERATOR SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN AKUNTANSI BARANG MILIK NEGARA (SIMAK-BMN) DI POLDA DIY".

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Suryadi (1997) memberi batasan mengenai “kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Gomes (1995) menyatakan diperlukan dua syarat utama untuk melakukan penilaian perfonnansi yang efektif, (1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara obyektif dan (2) adanya objektivitas dalam proses evaluasi. Dalam hal ini terdapat tiga tipe kriteria penilaian kinerja yang saling berbeda : (1) *result based performance evaluation* (penilaian kinerja berdasarkan hasil); (2) *behavior-based performance evaluation* (penilaian kinerja berdasarkan perilaku); (3) *judgmt-based performance evaluation* (penilaian kinerja berdasarkan judgment).

Indikator Kinerja Operator SIMAK BMN

Sedangkan Kinerja menurut Operator SIMAK BMN meliputi :

1. Dapat mengoperasikan komputer,
2. Dapat menyimpan data yang bersifat rahasia,
3. Mampu bekerja di bawah tekanan,
4. Update informasi yang berkaitan dengan aturan BMN,
5. Paham siklus dasar logistik (perencanaan, pengadaan, pengelolaan, penghapusan),
6. Mampu bekerja dengan tidak ada batasan waktu (sewaktu waktu dikejar dedline),
7. Bekerja keras/berdedikasi tinggi,
8. Kejujuran,
9. Mampu bekerja secara kelompok maupun perorangan,
10. Mengutamakan kepentingan umum diatas kepentingan pribadi/golongan,
11. Mampu bekerja dengan keterbatasan alat/sarana prasarana yang disediakan dinas,
12. Bisa memecahkan masalah yang dihadapi/ problem solving,
13. Mampu mengidentifikasi objek/BMN,
14. Bijaksana,
15. Amanah,
16. Dapat memanajemen waktu,
17. Bertanggung jawab,
18. Mampu memverifikasi data sumber belanja barang persediaan dan belanja modal,

19. Optimis,
20. Cermat
21. Teliti (Sumber data Baginfolog Rolog Polda DIY).

Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja (*Performance Measurement*) adalah suatu metode atau alat yang digunakan untuk mencatat dan menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan, sasaran dan strategi, sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi, serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas (Mahsun, 2006:26).

Pengukuran kinerja merupakan penilaian terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh aparatur pemerintah terhadap masyarakat. Kurniawan (2005:52) mengemukakan bahwa untuk dapat menilai sejauh mana kualitas pelayanan publik yang diberikan aparatur pemerintah, perlu adanya kriteria yang menunjukkan apakah mutu pelayanan publik yang diberikan dapat dikatakan baik atau buruk.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini lebih tepat menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Dengan pendekatan deskriptif kualitatif diharapkan dapat memperoleh pemahaman dan penafsiran yang lebih mendalam mengenai makna dan fakta yang relevan. Berkaitan dengan kualifikasi operator SIMAK BMN yang diperlukan agar dapat memberikan kinerja yang optimal.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Operator SIMAK BMN sejumlah 71 orang. Untuk pengambilan sampel dari populasi karena populasi kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah sampel populasi yaitu berjumlah 71 Pegawai yang terdiri dari Irwasda, Birorena, Biro Ops, Biro Logistik dan Biro SDM masing masing 3 responden, ditambah dengan 28 satker lainnya sebanyak masing masing 2 responden, jadi 56 ditambah dengan 15 total sampel adalah 71 responden. Sedangkan teknik yang digunakan adalah *probability sampling* yaitu pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Statistik Deskriptif
2. Analisis Kualitatif

Analisis ini terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil dari jawaban responden tentang kinerja Operator System Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara adalah sebagai berikut:

Analisis Deskriptif

Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Deskripsi Variabel

No	Kriteria Penilaian	Penilaian (%)				
		TB	KB	CB	B	SB
1	Dapat mengoperasikan komputer	0	0	29,6	67,6	2,8
2	Dapat menyimpan data yang bersifat rahasia	0	0	21,1	66,2	12,7
3	Mampu bekerja di bawah tekanan	0	1,4	19,7	64,8	14,1
4	Update informasi yang berkaitan dengan aturan BMN	0	0	25,4	60,6	14,1
5	Paham siklus dasar logistik (perencanaan, pengadaan, pengelolaan, penghapusan)	0	0	25,4	59,2	15,5
6	Mampu bekerja dengan tidak ada batasan waktu (sewaktu waktu dikejar dedline)	0	1,4	28,2	57,7	12,7
7	Bekerja keras/berdedikasi tinggi	0	1,4	22,5	63,4	12,7
8	Jujur	0	0	26,8	57,7	15,5
9	Mampu bekerja secara kelompok maupun perorangan	0	0	7	56,3	36,6
10	Mengutamakan kepentingan umum diatas kepentingan pribadi/golongan.	0	1,4	2,8	42,3	53,5
11	Mampu bekerja dengan keterbatasan alat/sarana prasarana yang disediakan dinas	0	0	5,6	54,9	39,4
12	Bisa memecahkan masalah yang dihadapi/ problem solving	0	0	4,2	63,5	42,3
13	Mampu mengidentifikasi objek/BMN	0	5,6	0	49,3	45,1
14	Bijaksana	0	1,4	5,6	43,7	49,3
15	Amanah	0	0	4,2	46,5	49,3
16	Dapat memamanajemen waktu dengan baik	0	0	1,4	73,2	25,4
17	Bertanggung jawab	0	0	4,2	66,2	29,6
18	Mampu memverifikasi data sumber belanja barang persediaan dan belanja modal	0	0	1,4	73,2	25,4
19	Optimis	0	0	7	60,6	32,4
20	Cermat	0	0	18,3	52,1	29,6
21	Teliti	0	0	5,6	57,7	36,6

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Rentang interval variabel diperoleh dari nilai maksimal dikurangi nilai minimal dibagi banyak kelas interval, sehingga interval untuk setiap kategori seperti pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Kategorisasi Variabel

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat rendah	73-77	5	7,04
Rendah	77,1-81	5	7,04
Sedang	81,1-85	16	22,54
Tinggi	85,1-89	16	22,54
Sangat tinggi	89,1-93	29	40,85
Total		71	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa rata-rata kinerja Operator Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK-BMN) di Polda DIY dalam kategori sangat tinggi (40,85%).

Evaluasi Kinerja Operator SIMAK BMN

SIMAK-BMN merupakan sistem informasi akuntansi yang berfungsi untuk melakukan pengendalian dan pengamanan administratif terhadap BMN. SIMAK-BMN memberikan sumbangan yang cukup signifikan didalam laporan keuangan, khususnya laporan posisi keuangan (neraca), yaitu berkaitan dengan rekening persediaan, aset tetap maupun aset lainnya. SIMAK BMN selain berfungsi untuk pengendalian dan pengamanan administratif, SIMAK-BMN juga berfungsi sebagai sistem penatausahaan BMN dalam hal rencana pengadaan, pengembangan, pemeliharaan maupun penghapusan (disposal).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja yang terdiri dari dukungan organisasi, kemampuan manajemen dan kompetensi aparat.

1. Dukungan Organisasi dengan memberikan keahlian berupa pelatihan komputer.

Dimensi ini di lihat dari fenomena struktur organisasi, kejelasan mekanisme dan pembagian kerja, ketersediaan teknologi, sarana dan prasarana. Informan utama adalah evaluasi kinerja operator sistem informasi manajemen dan akuntansi barang milik negara (SIMAK-BMN) di Polda DIY.

2. Kemampuan Manajemen.

Pengertian kemampuan manajemen dalam penelitian ini adalah kemampuan manajerial operator SIMAK BMN hal ini dikaitkan dengan kualitas dan kuantitas kerja seperti bias bekerja dibawah tekanan, paham siklus dasar logistic dan mampu bekerja tanpa batasan waktu.

3. Kompetensi Aparatur.

Dimensi kompetensi aparaturnya dalam penelitian ini di lihat dari kemampuan dan keterampilan teknis, motivasi dan etos kerja dengan informan utama Kepala Polda

DIY dan informan lain adalah operator sistem informasi manajemen dan akuntansi barang milik negara (SIMAK-BMN) di Polda DIY.

Pembahasan

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pengertian faktor-faktor yang menentukan kinerja organisasi pada penelitian ini adalah unsur utama yang di nilai berpengaruh terhadap pencapaian kinerja Polda DIY bagian operator sistem informasi manajemen dan akuntansi barang milik negara (SIMAK-BMN) sebagai penyelenggara sistem informasi manajemen dan akuntansi barang milik negara (SIMAK-BMN). Unsur utama yang dimaksudkan terdiri dari dimensi dukungan organisasi, kemampuan manajemen, kompetensi aparatur.

1. Dukungan Organisasi

Dimensi ini di lihat dari fenomena struktur organisasi, kejelasan mekanisme dan pembagian kerja, ketersediaan teknologi, sarana dan prasarana. Rendahnya komitmen operator sistem informasi manajemen dan akuntansi barang milik negara (SIMAK-BMN) di Polda DIY terkait ditenggarai menjadi penyebab utama kondisi fasilitas sarana dan prasarana Polda DIY bagian operator sistem informasi manajemen dan akuntansi barang milik negara (SIMAK-BMN). mengingat peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan salah satu tujuan dari Misi 1 yaitu meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih (*Good and Clean Government*).

2. Kemampuan Manajemen

Dimensi kemampuan manajemen dilihat dari fenomena kepemimpinan efektif dan kemampuan koordinasi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kemampuan manajemen dari fenomena operator sistem informasi manajemen dan akuntansi barang milik negara (SIMAK-BMN) di Polda DIY yang efektif di nilai baik. Terdapat pandangan yang melihat kepemimpinan bukan dari sisi efektif atau tidak efektif, namun lebih efektivitas yaitu kepada kemampuan seseorang untuk menerapkan kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi tertentu yang dihadapi (Winardi, 2000). Aktivitas yang dilakukan di lingkungan Polda DIY bagian operator sistem informasi manajemen dan akuntansi barang milik negara (SIMAK-BMN) pada dasarnya sebagai upaya menumbuhkan rasa kebermaknaan, rasa persaudaraan, membangun budaya organisasi dan mengembangkan kompetensi.

Gambaran kondisi tersebut di atas, menyiratkan bahwa faktor kinerja di Polda DIY sebagai operator sistem informasi manajemen dan akuntansi barang milik negara (SIMAK-BMN) selaras dengan pendapat Kotter (dalam Tika, 2014) yang menyatakan bahwa seorang dalam suatu organisasi melaksanakan fungsi konstruktif dan adaptif melalui menetapkan arah I visi masa depan, mengarahkan orang, memberi motivasi dan inspirasi. Penilaian berbanding terbalik pada fenomena koordinasi, di mana hasilnya di nilai kurang baik dengan gambaran sebagai berikut :

- a. Pelayanan yang diberikan belum sepenuhnya.

- b. Pembentukan Tim Teknis secara formal belum terealisasi setelah tiga tahun berlalunya kelembagaan bagian operator sistem informasi manajemen dan akuntansi barang milik negara (SIMAK-BMN).
 - c. Hambatan dalam koordinasi diantara Tim Teknis terutama pada agenda pembahasan dan peninjauan lapangan.
3. Kompetensi Aparatur

Budaya kerja organisasi yang di Polda DIY diyakini peneliti berperan penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi, peningkatan kinerja aparatur dan produktivitas. Tan di kutip Wibowo (dalam Nawawi, 2015) berpendapat bahwa kinerja dapat merangsang semangat kerja di dalam organisasi itu sendiri dan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Korelasi budaya organisasi dengan kinerja perusahaan dikemukakan oleh Kotter dan Heskett (dalam Tika, 2014) yang menyatakan bahwa budaya yang kuat berkaitan dengan kinerja yang unggul.

Upaya Meningkatkan Kinerja Operator Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK-BMN) di POLDA DIY

Upaya Meningkatkan Kinerja Operator Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK-BMN) di POLDA DIY adalah

1. Sistem Penilaian kinerja yang Transparan.

Rata-rata Operator Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara akan mengeluhkan sistem penilaian kinerja yang tidak transparan. Operator Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara yang kerjanya kurang baik malah diberikan kenaikan gaji yang tinggi, sementara yang bekerja baik kenaikan gajinya sangat minim. Seperti dinyatakan oleh salah satu operator Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara:

2. Penuhi hak operator Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara.

Hak-hak operator Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara yang dimaksud meliputi gaji dan kenaikannya tiap tahun, Tunjangan Hari Raya, tunjangan kesehatan, komunikasi, dan lain-lain.

3. Reward dan punishment operator Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara.

Reward dan punishment efektif untuk mempertahankan operator Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara yang berkualitas. Jika seorang operator Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara kinerjanya unggul atau menghasilkan manfaat besar bagi instansi, tidak ada salahnya diberi penghargaan.

4. Jenjang Karier.

Jenjang karier erat kaitannya dengan motivasi kerja.

5. Training dan Pelatihan.

Ada kalanya skill operator Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara perlu ditambah seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Maka mengadakan training dan pelatihan perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja operator Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara.

6. Dibuat lingkungan kerja fisik dan non fisik yang kondusif.

Ada kalanya operator Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara bertahan bukan karena gaji tinggi ataupun butuh kerja, namun karena sudah terjalin ikatan keakraban di antara rekan-rekan sekantor.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kinerja Operator Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK-BMN) di POLDA DIY belum optimal karena Operator SIMAK BMN:
 - a. Belum memahami arti sistem informasi manajemen dan akuntansi barang milik negara dan peraturan SIMAK
 - b. Kurang menguasai tentang pengoprasian aplikasi SIMAK BMN walaupun bila dilihat dari indicator kinerja yang ditetapkan sudah baik.
2. Upaya meningkatkan kinerja Operator Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK-BMN) di POLDA DIY adalah :
 - a. Sistem Penilaian kinerja yang Transparan
 - b. Penuhi hak operator Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara
 - c. Reward dan punishment operator Sistem Informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara
 - d. Jenjang Karier
 - e. Training dan Pelatihan
 - f. Dibuat lingkungan kerja fisik dan non fisik yang kondusif

Saran

1. Agar operator SIMAK BMN memahami arti system informasi manajemen dan akuntansi barang milik negara dan peraturan SIMAK kurang menguasai tentang pengoprasian aplikasi SIMAK BMN dengan cara mendistribusikan peraturan dan tata cara pengoprasian aplikasi SIMAK BMN.
2. Pemahaman Operator SIMAK BMN dilakukan dengan cara memberikan pelatihan secara berkala dengan materi yang lebih lengkap dengan narasumber yang lebih memahami serta diberikan Juklak yang berkelanjutan juga diberikan reward bagi yang mempunyai prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Dwiyanto, Agus (1995). *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Fisipol UGM.

- Gomes, Faustino (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Gordon, Davis B (1993). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Terjemahan, Seri Manajemen 90-A. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Handoko (2013), *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta: BPFE.
- Harmon, Michael M., dan Ricardd T. Mayer (1986). *Organization Theory for Publik. Administration*. Boston, Little, Brown and Company.
- Hatry (1989). *Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turn Over Intention*. *Human Relation*, Vol. 42. Number 7, PP. 625-638
- Herring (1987). "The New Public Service: An Approach to Reform". *International Review of Public Administration* 8 (1), halaman 3-10.
- Hodge, B.J., Anthony, W.F., & Gales, L (1996). *Organization Strategy*, fifth editions. New Jersey: Pentice Hall.
- Holloway, Lewis dan Mallory (1995). *Performance Measurement and Evaluation*, London: SAGE Publications Ltd.
- Hughes, Owen E. (1994). *Public Management And Administration, An. Introduction*, London: Martin Press.
- Juliantara, Dadang (2005). *Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah dalam Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- Keban, Yeremias T (1995). *Indikator Kinerja Pemerintah Daerah, Pendekatan. Manejemen Dan Kebijakan*, Yogyakarta: Fisip USM.
- Kurniawan, Agung (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- Mahsun, Mohamad (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Miles, M.B & Huberman A.M (1984), *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.
- Nawawi, Ismail (2015). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Perry, Hoover (1989). *Simulation A Problem-Solving Approach*. Addison-Wesley. New York, USA.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk (2006). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, Richard M (1980). *Efektivitas Organisasi*, Terjemahan. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono (1999), *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: CV Alfabeta
- Suryadi, Prawirosentono (1997), *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE
- Tika, Pabundu (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wursanto (2001). *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Kanisius
www.baginfo-log-rolog-poldadiy.co.id