

KINERJA PEGAWAI MELALUI PILAR PEMBANGUNAN AKHLAK DAN MORAL

Adri Yanti

Program Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas, Km. 12,5 Panam Pekanbaru

Abstract: Employee Performance Through the Pillars of Virtue and Moral Development.

This study aims to determine employee performance through the development of character and moral pillar in service revenue, finance and asset management Kampar district, as well as determine the factors that influence on employee performance. Data collected through interviews with informants consisting of kapala section, subsection all parts,. Analysis of data is supported by the observation and documentation relating to the problems examined. The results showed that the performance of employees through the development pillars of character and morals at the Department of Revenue, Finance and Asset Management Kampar regency has not been so good. However, the impact of the policy pillars of development of moral character and has been able to improve employee work discipline in the implementation of the tasks and responsibilities of each.

Keywords: pillars of development, performance, character, moral.

Abstrak: Kinerja Pegawai Melalui Pilar Pembangunan Akhlak dan Moral. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja pegawai melalui pilar pembangunan akhlak dan moral pada dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset kabupaten kampar ,serta mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi dari kinerja pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara terhadap informan yang terdiri dari kapala bagian, kasubbag semua bagian,. Analisa data didukung dengan observasi dan dokumentasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja pegawai melalui pilar pembangunan akhlak dan moral pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kampar belum begitu baik. Namun demikian dampak dari kebijakan pilar pembangunan akhlak dan moral telah dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Kata kunci: pilar pembangunan, kinerja, akhlak, moral.

PENDAHULUAN

Berlakunya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Daerah antara Pusat dan Pemerintah Daerah sebagai mana telah diubah dengan UndangUndang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Pertimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah, khususnya dalam bidang administrasi dan pengelolaan keuangan daerah diberikan kewenangan yang lebih besar untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri. Tujuannya antara lain adalah untuk lebih mendekatkan pelayanan kepada masyarakat, mempermu-

dah masyarakat untuk memantau dan mengontrol penggunaan dana yang bersumber dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut, maka diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Pemerintah daerah kabupaten Kampar membuat program kerja yang dituangkan dalam bentuk peraturan daerah nomor 2 tahun 2013 tentang gerakan masyarakat magrib mengaji di kabupaten Kampar. Gerakan ini ditujukan untuk seluruh lapisan

masyarakat Kabupaten Kampar tidak terkecuali pegawai negeri sipil, khususnya pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Kampar.

Perda Nomor 2 tahun 2013 ini juga diterapkan oleh dinas DPKKA kabupaten Kampar kepada seluruh pegawai, untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan pembangunan akhlak dan moral satuan kerja pegawai di DPPKA kabupaten Kampar. Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kampar bahwa pembangunan akhlak dan moral belum terlihat baik karena masih terdapat indikasi yang menunjukkan rendahnya kemampuan kerja pegawai, rendahnya motivasi pegawai dan kurangnya akhlak dan moral pegawai serta fasilitas kerja yang kurang memadai.

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Sedangkan Pengukuran Kinerja Pegawai Menurut Agus Dharma (2003) adalah: (a) kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai; (b) kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran atau tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya; (c) ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Selanjutnya menurut Surya Dharma (2009) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Kinerja, kriteria bagi penilaian kinerja harus berimbang di antara: (a) Pencapaian dalam hubungannya dengan berbagai sasaran; (b) Perilaku dalam pekerjaan sejauh mempengaruhi peningkatan kinerja; (c) Efektifitas sehari-hari.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang diungkapkan oleh Henry Simamora dalam Mangkunegara (2006) adalah: (a) Individual (kemampuan dan demografis). (b) Psikologis (persepsi, attitude, personal-

ity, pembelajaran dan motivasi). (c) Organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan dan struktur organisasi).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

METODE

Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif. Informan penelitian adalah kepala bidang, kepala subbid, bidang anggaran, PAD, dana pembangunan, pajak bumi dan bangunan, perbendaharaan dan akuntansi pada Unit Kerja Dinas Pendapatan Pengelolaan dan Aset Kabupaten Kampar. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Analisis data menggunakan trigulasi yaitu melakukan chek, recheck dan crosshek terhadap data yang diperoleh.

HASIL

Kinerja Pegawai

Maju mundurnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang merupakan penggerak utama organisasi. Mengetahui kinerja pegawai berti berusaha untuk mempelajari serta memahami kinerja yang dimiliki oleh pegawai dalam sebuah organisasi. Dengan kata lain, mengetahui kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja pegawai, indikator-indikator dan faktor-faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai sangat penting untuk diketahui, sehingga menganalisis kinerja hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kejadian evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Dalam menilai kinerja pegawai sangat ditentukan oleh fungsi yang diemban oleh pegawai terhadap tugas-tugas yang dilakukan. Dalam fungsi tersebut terkandung suatu tujuan dan sasaran yang akan dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Tujuan dan sasaran tersebut akan mengarahkan setiap pegawai untuk bertindak efektif dan efisien agar dapat memberikan kontribusi

yang maksimal bagi organisasi.

Dari hasil wawancara secara keseluruhan menunjukkan bahwa kebijakan yang dibuat oleh Kepala Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kampar melalui pilar akhlak dan moral sudah baik, hanya saja pegawai yang menjalankan masih ada yang enggan untuk melaksanakan secara sadar dan ikhlas, dan hal ini disebabkan kurangnya koordinasi yang sinergis antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya. Sebaiknya ini menjadi perhatian pimpinan supaya bisa membawa pegawainya menjadi sadar akan pentingnya mentaati aturan yang telah dibuat.

Tujuan pemerintah membuat program masyarakat gemar mengaji adalah untuk membentuk akhlak dan moral masyarakat dan pegawai yang ada di Kabupaten Kampar. Dengan adanya kebijakan yang dibuat oleh kepala dinas untuk diterapkan di kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kampar sudah memberlakukan aturan tersebut kepada seluruh pegawainya, hanya saja perubahan dari pegawai itu sendiri tidak seketika bisa berubah apalagi untuk merubah kebiasaan seseorang yang sudah lama melekat pada diri seseorang.

Dari hasil wawancara dengan beberapa sumber menunjukkan bahwa perilaku pegawai dalam pekerjaan dalam peningkatan kinerja cukup berpengaruh, karena ada perubahan yang terjadi pada diri beberapa pegawai misalnya sudah mulai disiplin pada jam kerja karena hal ini disebabkan adanya sejak diterapkan kewajiban pegawai mengikuti sholat berjamaah dan mengikuti wirid pengajian.

Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Pembinaan Mental dan Moral Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian integral dari pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur pemerintah secara keseluruhan. Pentingnya pembinaan PNS adalah karena fungsinya yang sentral dalam arti sangat menentukan dalam pembangunan bangsa dan negara. PNS yang memiliki mental dan moral yang baik dapat mendorong bagi terwujudnya pemerintahan yang baik (good

governance) dan pemerintah yang bersih (clean government). Sebagai bagian integral dari pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur pemerintah, pembangunan akhlak dan moral memiliki peran penting dan strategis dalam pembangunan bangsa. Menyadari arti peran tersebut, maka upaya yang terus menerus untuk melakukan pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus dilakukan.

Mengingat posisi PNS itu merupakan tulang punggung penyelenggara Negara yang belakangan ini banyak mendapat sorotan negatif akibat kemerosotan mental dan moral yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas pelayanan, mengemukanya praktek KKN (Kolusi, Korupsi dan Nepotisme), menguaknya issue amoral yang telah melibatkan penyelenggara negara, juga terungkap perilaku kekerasan dalam rumah tangga yang dilakukan oleh anggota PNS adalah fakta yang tidak dapat dipungkiri. Kenyataan ini berdampak pada semakin menurunnya kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu, mau tidak mau harus direspons dengan kebijakan strategis dan dibuktikan dengan program aksi yang menyentuh nurani masyarakat.

Berangkat dari kondisi objektif inilah, maka faktor-faktor yang mempengaruhi Pembinaan Mental PNS pembangunan moral dan akhlak adalah.

Faktor Individual

Faktor individual berhubungan dengan kemampuan, latar belakang dan faktor demografi. Sumber daya manusia aparatur Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kampar memang memiliki kemampuan dan cakap untuk bisa bekerja dibidangnya. Pegawai yang direkrut menjadi abdi Negara di dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset kabupaten Kampar bukan berdasarkan adanya hubungan keluarga atau karena adanya uang banyak yang bisa membayar.

Latar belakang pegawai yang ada di Dinas Pendapatan pengelolaan keuangan dan Aset Kabupaten Kampar memang me-

memiliki perbedaan dan itu karena kondisi asal muasal pegawai itu sendiri. Suatu instansi pemerintahan yang bergerak dibidang jasa yang melayani public tentunya dituntut untuk memiliki pemahaman dan pengetahuan yang baik. Dengan pengetahuan dan pemahaman itu akan mampu memberikan hasil yang baik pula, menghadapi masyarakat yang memiliki sikap dan tingkah laku yang berbeda dan memiliki keinginan yang beragam tentunya juga menginginkan pelayanan dari pegawai juga berbeda-beda pula, sehingga hanya dengan kemampuan pengetahuan dan pemahaman pengalaman pula yang bisa memenuhi keinginan masyarakat tersebut.

Dalam pengertian yang lebih luas, demografi juga memperhatikan berbagai karakteristik individu maupun kelompok, yang meliputi tingkat sosial, budaya, dan ekonomi. Karakteristik sosial dapat mencakup status keluarga, tempat lahir, tingkat pendidikan, dan lain sebagainya. Karakteristik ekonomi meliputi antara lain aktivitas ekonomi, jenis pekerjaan, lapangan pekerjaan, dan pendapatan. Sedangkan aspek budaya berkaitan dengan persepsi, aspirasi dan harapan-harapan.

Dari pendapat para informan diatas yang berkaitan dengan demografi pegawai, tidaklah menjadi hambatan untuk membangun kabupaten Kampar menjadi daerah yang memiliki masyarakat yang punya akhlak dan moral yang baik dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap apa yang dilakukan. Hal ini dilihat dari latar belakang pendidikan yang memang memiliki rata-rata pendidikan tinggi, dilihat lingkungan tempat berdomisili masih berada pada lingkungan yang masih memegang adat dan budaya melayu yang memang menjadi ciri khas masyarakat Kampar, dan masih memiliki lingkungan yang taat beragama, dengan demikian tidak terlalu sulit menyatukan para pegawai

Faktor Psikologis

Pada Dinas Pendapatan pengelolaan keuangan dan aset kabupaten Kampar membawahi beberapa bagian pekerjaan sehingga akan menimbulkan berbagai macam persepsi, masing-masing bidang memiliki

persepsi sendiri-sendiri terhadap lingkungan, program kerja serta tupoksi yang dibebankan, sampai saat ini pada dinas Pendapatan pengelolaan keuangan dan aset kabupaten Kampar ada terjadi persaingan persaingan antar masing-masing bidang, yang satu menganggap bahwa pekerjaan yang mereka emban terlalu berat disbanding dengan bidang lain, sementara gaji dan insentif yang diperoleh sama.

Dari hasil wawancara diatas peranan lembaga sangat diperlukan untuk mengkoordinir semua persepsi yang ada dilingkungan kantor, pimpinan harus mampu mengendalikan setiap keinginan dari bawahannya jangan sampai menimbulkan perpecahan, melihat dari pendapat diatas perbedaan pendapat memang ada namun bukanlah menjadi hambatan yang paling besar untuk menghambat kinerja pegawai, dan cara yang digunakan untuk menyatukan pegawai supaya bisa bersatu dan memperbaiki akhlak dan moral yaitu dengan membuat kebijakan yang sekarang diterapkan untuk seluruh pegawai seperti mengadakan pengajian sambil mempelajari isi kandungan alquran dengan demikian maka semua pegawai akan bersatu dan berkumpul. Setiap personality pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Kampar kepribadian dari semua pegawai tentunya akan menunjukkan cara kerja mereka di kantor, untuk melihat kepribadian dari pegawai itu sendiri bisa dilihat apakah seorang pegawai itu mau bekerja sama dengan orang lain dan bisakan dia beradaptasi dengan sesama rekan kerjanya. Untuk di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kampar ini secara umum kepribadian dari seluruh pegawainya cukup mampu beradaptasi dengan sesama rekan kerjanya, kendati demikian masih ada satu atau dua orang yang belum bisa dengan mudah beradaptasi dengan rekan kerja. Hal ini juga diperlukan dari usaha atasan untuk membuat semua pegawai bisa berbaur satu sama lain.

Dengan adanya kebijakan yang sudah dibuat itu akan mampu menyatukan semua pegawainya dalam kesiapannya melak-

sanakan tugas sesuai dengan tupoksi yang sudah ditetapkan. Secara general kesiapan pegawai menghadapi perubahan kerja cukup siap, namun secara perindividu terkadang ada pegawai yang belum siap dengan cara kerja yang baru, biasanya pada dinas itu akan ada terjadi pemindahan tugas yang disebut *rolling pegawai* untuk penyegaran. Supaya pegawai itu tidak jenuh atau merasa bosan jika harus mengerjakan pekerjaan yang sama. Akan tetapi pimpinan tidak hanya memperhatikan dari kesiapan pegawai semata melainkan juga harus melihat dari kesiapan dari sarana dan prasarana pendukung dari kerja itu sendiri. Jangan seorang pimpinan memindahkan staf pegawai kebagian lain tanpa adan saran pendukung seperti computer yang sudah lengkap dan meja, karena sarana kerja dapat memotivasi pegawai dalam bekerja.

Motivasi dapat dipandang sebagai fungsi, berarti motivasi berfungsi sebagai daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi dipandang dari segi proses, berarti motivasi dapat dirangsang oleh faktor luar, untuk menimbulkan motivasi dalam diri siswa yang melalui proses rangsangan belajar sehingga dapat mencapai tujuan yang di kehendaki. Pada dasarnya seseorang itu akan mau bekerja cendrung apabila ada motivasi, sedangkan motivasi yang selalu ataupun sering ingin diperoleh oleh seseorang adalah penghargaan akan hasil kerjanya, penghargaan itu tidak hanya berupa materi akan tetapi juga bisa berupa pengakuan atasan akan prestasi kerja bawahan dengan memberikan kepercayaan serta rekomendasi kenaikan jabatan. Jika dilihat dari hasil wawancara penulis dengan nara sumber mengambbarkan motivasi yang diberikan atasan pada bawahan belum berjalan maksimal, karena terkadang ada pegawai yang tidak memiliki kemampuan kerja yang baik bisa memperoleh hak kenaikan jabatan, dan hal itu terkadang dikarenakan adanya kedekatan atasan dengan bawahan yang bisa saja berdasarkan kekeluargaan ataupun kedekatan emosional.

Sehingga pegawai yang memiliki kemampuan tapi tidak pernah dipromosikan akhirnya menjadi melemah dan mulai menunjukkan keengganannya dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini tentunya harus menjadi perhatian atasan untuk memperlakukan bawahannya dengan membicarakan penghargaan ialah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keulungan di bidang tertentu. Penghargaan biasanya diberikan dalam bentuk [medali](#), [piala](#), [gelar](#), [sertifikat](#), [plakat](#) atau [pita](#).

Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi. Dari pendapat para nara sumber diatas menunjukkan bahwa Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kampar belum memberikan ataupun pengakuan keberadaan pegawai secara formal dengan memberikan berupa penghargaan, jika dicermati untuk memotivasi pegawai untuk bekerja dengan giat salah satunya adanya pengakuan dengan memberikan penghargaan. Sedangkan penghargaan itu bukan saja diberikan dalam bentuk reward (uang) akan tetapi bisa diberikan dalam bentuk piagam atau sertifikat penghargaan akan prestasi pegawai itu sendiri

PEMBAHASAN

Setiap pimpinan organisasi mengharapkan agar karyawan memiliki perilaku yang baik dan perilaku yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan dapat dapat meningkatkan kinerja pegawai dan tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Kampar sudah mengeluarkan Perda No 2 Tahun 2013, tentang pilar pembangunan akhlak dan moral dengan gerakan masyarakat maghrib mengaji untuk seluruh pegawai. Tujuan dari pembangunan akhlak dan moral

ini adalah agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dalam pelaksanaan kerja masing-masing.

Peningkatan kinerja pegawai dapat dilihat dari kuantitas, kualitas dan penggunaan waktu dalam pelaksanaan tugas masing-masing. Dari sisi disiplin terdapat perubahan dalam pola kerja lama yang kurang memperhatikan aturan-aturan dan ketentuan-ketentuan jam kerja dan kurang memperhatikan tugas dan tanggung jawab. Dengan mengikuti Sholat berjamaah dan mengaji secara rutin pegawai terbiasa disiplin dalam mentaati waktu-waktu yang ditentukan dalam pelaksanaan Sholat dan dalam acara-acara pengajian.

Kehadiran pegawai dalam mengikuti kegiatan keagamaan harus mengisi absen dan pegawai yang tidak hadir tanpa alasan akan dikenakan sanksi disiplin. Hasil wawancara dengan Kabid Anggaran Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kampar, mengungkapkan bahwa kebijakan pilar pembangunan akhlak dan moral sangat baik untuk memotivasi pegawai dalam bekerja. Pegawai yang biasanya tidak Sholat menjadi Sholat, yang tidak biasa mengaji menjadi sering mengaji dengan kebijakan ini pegawai terotivasi mendisiplinkan diri sendiri dalam mentaati peraturan dan mempunyai kesadaran sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam tupoksi akan dilaksanakan dengan baik, terutama apel pagi dan pulang akan ditaati tanpa adanya paksaan. Begitu pula aturan dalam cara berpakaian, berbicara dan perilaku dalam melayani masyarakat menjadi lebih baik dari sebelum kebijakan ini ditetapkan. Hanya saja dampak dari pembangunan pilar akhlak dan moral pegawai pada peningkatan kinerja pegawai tidaklah berubah secara total tetapi melalui proses pembiasaan dan pemahaman pegawai terhadap materi ajaran keagamaan yang diterimanya apalagi merubah kebiasaan seseorang yang sudah lama melekat pada dirinya. Namun perubahan perilaku pegawai

dalam bekerja akan mempengaruhi kinerjanya karena perilaku itu merupakan salah satu komponen dalam menentukan kinerja seseorang. Harbani Pasolong yang dikutip oleh Irham Fahmi (2011) bahwa kinerja mempunyai empat elemen atau komponen yaitu hasil kerja, orang yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab, pekerjaan yang dilakukan secara legal dan pekerjaan yang sesuai dengan moral atau etika. Jadi perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan moral dan aturan legal dapat menghasilkan kinerja yang baik.

SIMPULAN

Implementasi dari PERDA No 2 tahun 2013 tentang gerakan masyarakat mengaji, terlaksana dengan baik, artinya semua masyarakat menyadari betapa penting mempelajari alqur'an serta pemahaman tentang kandungan alquran. Dampak dari pilar pembangunan akhlak dan moral pegawai menunjukkan perubahan disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku. Perubahan perilaku dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

DAFTAR RUJUKAN

- Dharma, Agus. 2005. *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi Pertama, Jakarta: Rajawali.
- Irham Fahmi. 2011. *Manajemen Kinerja. Teori dan Praktik*. Alfabeta, Bandung.
- Nuh, Muhammad, (200). *Mengenai "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kota Bandung"*.
- Sedarmayanti., 2007. *Restrukturisasi dan Pemherdayaan Organisasi Untuk menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*, Bandung : CV.Mandar Maju.
- Surya Dharma. 2005. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.