

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN BALAI PERMASYARAKATAN KELAS I JAKARTA SELATAN (BAPAS) DI JAKARTA TIMUR

Bahirah Mustika Febriyanti

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Roni Faslah

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

ABSTRACT

This research conducted to describe the relationship between Workload with Job Performance on Employee on Balai Perumahan Kelas I Jakarta Selatan in East Jakarta. The method used is survey method with the correlational approach. The number of samples taken from the population is 51 employees by using the standard simple random sampling technique. Requirements test analysis is performed by finding the regression equation obtained was $\hat{Y} = 84,55 + 0,009 X$. The result of normality test error estimate of Y on X using the Lilliefors test are normally distributed. Testing the hypothesis by generating regression test $F_{count} (12,87) > F_{table} (4,00)$ which means the regression equation is significant. Test Product Moment correlation coefficient r_{xy} field of 0,456. The result of these studies concluded that is a significant and positive relationship between workload with job performance. With a coefficient of determination or test result obtained 20,81 determinant job performance (variabel Y) is determined by workload (variabel X).

Key words: workload, job performance, employee, correlation, survey

PENDAHULUAN

Karyawan sebagai salah satu unsur terpenting dari suatu organisasi atau instansi dalam

menciptakan kelangsungan dan keberhasilan pencapaian visi dan misi serta tujuan instansi. Apabila kinerja karyawan rendah, maka

kinerja instansi juga akan mengalami penurunan dan sebaliknya semakin tinggi atau baik kinerja karyawan akan memberikan hasil maksimal pada pencapaian tujuan instansi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan diantaranya latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, motivasi karyawan yang rendah, *reward* yang diberikan instansi tidak sesuai, komitmen karyawan yang rendah, kurangnya disiplin karyawan, karyawan yang merasa kurang terlibat dalam pekerjaannya, dan tingginya beban kerja yang diberikan instansi tidak sesuai. Faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Kantowitz and Sorkin *Human factor research empiry demonstrated that workload is an important determinant, although not the only relevant factor, in causing human error* (Kantowitz and Sorkin, 2002:154) Manusia merupakan penentu penting dalam kegiatan pekerjaan meskipun manusia bukan faktor satu-satunya yang relevan dalam menyebabkan terjadinya kesalahan manusia, dalam hal ini kesalahan kerja.

Kinerja seorang karyawan ditentukan oleh besar kecilnya beban kerja yang diberikan. Penelitian awal terhadap perubahan beban kerja diperoleh temuan menarik, seperti yang penelitian yang dilakukan Cumming dan Croft (1973). Melalui metode *an auditory monitoring task*, mereka menemukan bahwa di saat beban kerja ditingkatkan, kinerja peserta meningkat ke tingkat paling tinggi, kemudian terjadi penurunan. Dalam kondisi beban kerja menurun, tingkat kinerja relatif konstan sampai terjadi penurunan substansial beban kerja di mana alokasi waktu diperpanjang. Yang menarik adalah bahwa tingkat puncak kinerja dalam kondisi meningkatnya permintaan tidak pernah dicapai dalam kondisi permintaan yang menurun; bukan harus menurunkan beban kerja yang serendah-rendahnya untuk meningkatkan kinerja. Efek ini telah disebut "*hysteresis phenomenon*" dan diperluas dengan menggunakan metode *a visual monitoring task* oleh Goldberg dan Stewart (1980). Mereka juga menemukan bahwa kinerja puncak di bawah meningkatnya permintaan secara signifikan lebih baik daripada kinerja puncak dalam kondisi penurunan permintaan. Hasil penelitian mereka juga

menunjukkan bahwa harapan individu, atau kekurangan itu, itu tidak bisa disalahkan untuk penurunan ini dalam performa puncak ketika beban kerja mengalami penurunan. Kedua penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penurunan kinerja lebih besar terjadi ketika penurunan permintaan daripada penurunan kinerja ketika terjadinya peningkatan permintaan.

Balai Pemasarakatan Kelas I adalah bagian dari kementerian Hukum dan Ham yang bergerak dibidang Hukum dan Hak Asasi Manusia di Indonesai yang memiliki visi menyelenggarakan pembimbingan klien pemasarakatan, pengawasan dan memberikan pertimbangan dalam rangka mewujudkan peradilan pidana terpadu. Balai Pemasarakatan kelas I beralamat di jalan Moch. Kahfi No.42, Jagakarsa 12620. Memiliki sekitar 60 pegawai tetap yang bekerja. Pengamatan dan informasi, Balai Pemasarakatan Pemasarakatan Kelas I mengalami masalah kinerja pada karyawan, hal ini disebabkan oleh beban kerja yang menjadi tanggungjawab pegawai sangatlah besar.

Dimana karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan

yang diberikan oleh instansi tepat waktu. karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi dan dibatasi oleh waktu, setelah pekerjaan yang tersebut terselesaikan, pejabat penilai akan menilai karyawannya sesuai dengan pekerjaan yang telah terselesaikan.

Pejabat penilai akan memberkan nilai sesuai dengan kualitas, kuantitas, dan waktu pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan, dimana penilaian tersebut akan berdampak pada penilaian kinerja pada karyawan. Bila karyawan memiliki beban kerja yang semakin tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan yang akan menurun. Sebagai salah satu Kementerian di Indonesia para karyawan kementerian harus memiliki kinerja yang yang baik. Namun pada kenyataanya banyak pegawai Balai Pemasarakatan memiliki tingkat kinerja yang rendah, yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan. Pemberian beban kerja yang tidak sesuai dengan background pendidikan pegawai yang membuat kinerja karyawan menjadi rendah.

KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi. Baik buruknya kinerja organisasi tergantung pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sebagai seorang yang terlibat langsung dalam kegiatan yang dijalankan organisasi.

Menurut Rivai (2008:27) kata kinerja dilihat dari asal katanya adalah terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja merupakan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai penyempurnaan tanggung jawabnya tersebut. Sedangkan Wirawan (2012:5) menyatakan bahwa kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energy kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa*. Jadi kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Penjelasan ini mengandung arti bahwa *performa* dapat diartikan lebih luas yakni

melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan yang sudah menjadi tanggung jawab, kemudian tanggung jawab terimplementasi dalam sebuah catatan penilaian yang dilakukan oleh organisasi setiap tahunnya.

Suwanto dan Juni Priansa (2011:196) mengatakan Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja, kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja adalah sebagai prestasi kerja dari semua pekerjaan dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan oleh karyawan. Sedangkan Moehariono (2009:61) mengatakan kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Sedangkan kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9) merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Dengan demikian kinerja bisa dikatakan sebagai prestasi atau hasil dari semua pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh seorang karyawan, kinerja ini menunjukkan

pencapaian yang didapat oleh karyawan.

Dipertegas oleh Malayu S.P. Hasibuan, kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Yani, 2012:117).

Menurut Hanif Ismail dan Darsono Prawironegoro (2009:197) kinerja adalah pencapaian seseorang, tim, atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan sasaran yang ditargetkan padanya. T.R Mitchell (2007:25) juga berpendapat sama bahwa Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas dalam rangka mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan. Veithzal (2005:14) mengatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dipertegas oleh Stolovitch and Keeps mengatakan kinerja

merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. (Veithzal, 2005:14) Dari teori diatas maka dapat ditarik kesimpulan kinerja merupakan suatu tingkat pencapaian hasil yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dimana pencapaian tugas tersebut bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pencapaian target yang telah diteloh diberikan oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang sebenarnya.

Menurut Arrowsmith dan Lockridge *performance is the way og job or task is done by an individual, a group of an organization* (I Gusti Agung Rai, 2008:41). Kinerja adalah cara perseorangan atau kelompok dari suatu organisasi menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Kinerja merupakan hasil atau *output* yang dihasilkan oleh seorang maupun oleh tim kelompok kerja. Cara penyelesaian tugas atau pekerjaan untuk mencapai tujuan sasaran tidak hanya dilakukan oleh seorang karyawan tetapi juga dilihat dari kerja tim kelompok.

Menurut Roger Belows mengatakan *a periodical education on the value of an individual employee for his/her organization*

conducted by his/her superior or by someone in a position to evaluate his/her performance (Achmad S. Ruky, 2006:12). Untuk menilai kinerja seorang karyawan dilakukan secara periodik yang dilakukan oleh atasannya untuk mengetahui tingkat pencapaian kerja dari waktu ke waktu.

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sri Mutmainnah, 2008). Bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta terpenuhi standar pelaksanaannya.

Besar kecilnya kinerja seseorang dapat diukur dengan menggunakan berbagai indikator penilaian kinerja. Indra Bastian (2005:267) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran kualitatif dan kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, dengan memperhitungkan indikator

masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impacts*). Kinerja dapat dilihat dari beberapa aspek seperti masukan (*input*) yaitu segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan sesuatu yang diharapkan baik berupa fisik maupun non fisik (*output*). Selanjutnya kinerja dilihat dari hasil (*outcomes*) yaitu dari segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung) dan memberikan manfaat terkait dengan tujuan akhir pelaksanaan kerja (*benefits*). Dan kinerja diukur pada dampak (*impact*) dan pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif terhadap setiap kinerja yang dihasilkan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2012:172) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Kecepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerja sama

Dipertegas oleh Robert L. Mathis (2002:78) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, yang mempengaruhi kinerja karyawan kepada organisasinya antara lain:

1. Kuantitas *output*
2. Kualitas *output*
3. Jangka waktu *output*
4. Kehadiran di tempat kerja
5. Sikap kooperatif

Dari definisi yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah catatan penilaian secara kuantitas maupun kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Beban Kerja

Segala output kegiatan dari suatu instansi sangat tergantung pada segi pelaksanaannya yaitu karyawan. Karyawan merupakan salah satu unsure penting dan mempunyai peranan penting dalam kegiatan operasional instansi. Dengan keikutsertaan karyawan dalam setiap kegiatan organisasi, maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan dapat tercapai.

Disisi lain, kegiatan operasional yang kompleks dapat menimbulkan masalah-masalah yang beragam dalam perusahaan apabila kondisi instansi kurang memadai. Salah satunya yaitu menyebabkan beban kerja karyawan menjadi lebih kompleks dan beragam. Yang dimaksud dengan beban kerja itu sendiri ialah, sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh satu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut O'Donnell and Eggmeir (2008:24) *The term workload refers to that portion of the operator's limited capacity actually required to perform a particular task*. Bila diartikan beban kerja mengacu kepada batas dari kapasitas seseorang untuk mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan. Beban kerja mengacu dari banyaknya pekerjaan yang diberikan dari organisasi untuk seorang karyawan dimana beban kerja dibatasi oleh kapasitas kemampuan dari karyawan tersebut.

Beban kerja diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang ditanggung oleh seorang karyawan atau unit pekerjaan dalam sebuah organisasi yang harus diselesaikan dalam

jangka waktu tertentu. Jika waktu penyelesaian tugas melewati target waktu yang ditentukan maka hal ini mengindikasikan tidak efektifnya karyawan dalam bekerja. Ketidak efektifan karyawan dalam bekerja salah satunya disebabkan oleh kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya.

Menurut Meshkati (2012:3) beban kerja adalah sebagai perbedaan antara kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan. Beban kerja merupakan kemampuan pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan dengan banyaknya tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

Groenewegen dan Hutten mengemukakan *workload is the overall of time that employee doing their activities or doing the time of work* (Gillies, 1982:34). Bila diartikan beban kerja adalah keseluruhan waktu yang digunakan karyawan dalam melakukan aktivitas/kegiatan selama jam kerja. Dimana beban kerja merupakan keseluruhan waktu yang digunakan oleh seorang karyawan dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Hart dan Staveland (2010:16) mendefinisikan beban kerja *the perceived relationship between the*

amount of mental processing capability or resources and the amount required by the task. Bila diartikan beban kerja mencerminkan hubungan antara kemampuan seorang dan banyak tugas yang dimiliki. Maka beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak saja banyaknya tugas yang dimiliki seorang karyawan tetapi juga kemampuan mengelola mental dalam menghadapi banyaknya tugas yang dibebankan kepadanya.

Senders (2003:14) mendefinisikan beban kerja *workload as a measure of the effort expended by a human operator while performing a task, independently of the performance of the task it self.* Definisi ini mengandung arti bahwa beban kerja sebagai ukuran dan usaha yang dilakukan oleh manusia ketika mengerjakan tugas terlepas dari kinerja dan tugas itu sendiri. Beban kerja itu sendiri adalah ukuran dari usaha yang telah dilakukan oleh karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi atau organisasi.. Steve M. Jex (2002:191) *Workload can be as the amount of*

work an employee has to do in a given periode of time. Dengan demikian beban kerja sebagai sejumlah pekerjaan yang harus dilakukan karyawan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja merupakan aktivitas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan selama karyawan tersebut masih dalam lingkup organisasi tersebut, dan pekerjaan tersebut dilakukan selama kurun waktu tertentu.

Wilhelm Kirch (2008:146) mengatakan *work overload happens when job demands an individual's ability to deal with them exceed the time and resources available.* Bila diartikan kelebihan beban kerja terjadi saat kelebihan pekerjaan dan kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut memerlukan waktu dan sumber daya yang lebih. Kelebihan beban kerja terjadi saat beban kerja yang dikerjakan melebihi kemampuan seorang karyawan. Dalam penyelesaian kelebihan kerja ini diperlukan waktu dan sumber daya yang lebih. penambahan waktu dan sumber daya akan memberikan tambahan kemampuan bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan kelebihan beban kerja yang terjadi.

Gaillard (Michael Stein and Peter Sandi, 2012:87) mendefi-

nisikan Workload concept in the context of user interface design and information system can be illustrated by the following:

- a. When the operator works at the limit of his cognitive resources the occurrence of errors will be more likely.*
- b. Underload can also make the occurrence of errors more likely.*
- c. When the operator works at the limit of his cognitive resources for a longer period of time, stress reactions may result.*

Ketika seseorang bekerja mencapai batasnya, maka kemungkinan terjadinya kesalahan akan semakin besar, kekurangan beban kerja juga memungkinkan kesalahan terjadi. Dan ketika seseorang bekerja pada batasnya dalam waktu yang lama, stres akan muncul.

Besar kecilnya beban kerja akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Johannes O'Donnell and Consistently (2009: 87) mengatakan bahwa *That the relationship between workload and individual performance is characterized by a curvilinear function where performance degrades at low high levels of workload.* Hubungan antara beban

kerja dan kinerja individu digambarkan sebagai fungsi garis linier, dimana kinerja berada pada level yang rendah saat kinerjanya tinggi.

Dikuatkan kembali oleh Cumming and Croft (2002:16) mengatakan *They found that under an increasing workload, participants performance increased to a peak level at which it began to deteriorate in the decreasing workload condition the level of performance remained relatively constant until a substantial decrease in workload had occurred.* Cumming dan Croft menemukan bahwa, ketika beban kerja meningkat kinerja seseorang akan meningkat dan nantinya akan menurun dan sampai pada kondisi saat kinerjanya tetap saat beban kerja berkurang.

METODOLOGI PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja pada karyawan Balai Pemasarakatan Kelas 1 Jakarta Selatan di Jagakarsa. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Balai Pemasarakatan Kelas 1 Jakarta

Selatan yang berjumlah 60 orang, terdiri dari 3 divisi tata usaha, bagian klien bimbingan anak dan klien bimbingan klien. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dan korelasi. Sedangkan untuk mengetahui besarnya variasi kinerja ditentukan oleh variabel beban kerja dianalisis dengan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Sedangkan persamaan regresi linier sederhana menghasilkan $\hat{Y} = 84,55 + 0,009 X$ dan berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 84,55 + 0,009 X$ signifikan.

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,456. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (beban kerja) dengan variabel Y (kinerja pada karyawan). Uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan $dk = n-2$ dihasilkan t_{hitung} sebesar 3,59 dan t_{tabel} sebesar 1,67. Karena $3,59 > 1,67$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja (variabel X) dengan kinerja

pada karyawan (variabel Y). Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 20,81%. Hal ini berarti bahwa 20,81% kinerja pada karyawan ditentukan oleh beban kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan, diketahui terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan kinerja pada karyawan Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Selatan di Jakarta Timur. Dari perhitungan itu pula maka hasil penelitiannya dapat diinterpretasikan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Beban Kerja dengan Kinerja pada Karyawan pada Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Selatan. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Beban Kerja Karyawan maka semakin tinggi Kinerja pada Karyawan.

Hasil perhitungan regresi untuk uji keberartian regresi diperoleh nilai F_{hitung} (12,87) > F_{tabel} (4,00). Ini menunjukkan bahwa F_{hitung} > F_{tabel} ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa

persamaan regresi adalah berarti (Signifikan).

Hasil perhitungan koefisien korelasi dengan rumus product moment diperoleh r_{xy} sebesar 0,456 > 0,297. Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai presentasi yang cukup tinggi yakni variasi Y (kinerja pada karyawan) dipengaruhi oleh variansi X (beban kerja) sebesar 20,81%. Bentuk hubungan positif antara beban kerja dengan kinerja pada karyawan ditunjukkan dengan persamaan regresi yang diperoleh kedua variabel yaitu $84,55 + 0,009 X$. Dengan demikian, beban kerja yang tinggi akan berdampak kinerja yang meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ann Dee, Gillies, 1982. *Nursing Management: A System Approach*, Philadelphia: WB Saunders.
- Bastian Indra, 2005. *Akutansi Sektor Publik*, Jakarta: Erlangga.
- Eggneir, O'Dommell, 2008. *Computational Intelligence in Automotive Applications*, USE: Springer,
- Fahmi Irham, 2010. *Manajemen Kinerja*, Bandung: Alfabeta
- Gawron J. Valerie, 2000. *Human Performance Measure Hand Book*, Mahwan: New Jersey.

- Gomes Cardoso Faustino, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi,
- Herzberg Fredrick, 2008. *Manajemen Administrasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Hancock A Peter, 2000. *Human Factors Psychology*, Amsterdam: Netherlands.
- Hasaini, 2009. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Johannes, dkk, 2009. *Team Performance and Measurement*, Mahwah: New Jersey.
- Jax M. Steven, 2002. *Organizational Psychology A Scientist Practioner Approach*, New York: John Willey and Sons Inc.
- Jackson, Mathis, 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Jakson H. John, Mathis L. Robert, 2002. *Human Resource Management*, Jakarta: Salemba Empat.
- Junim Suswanto, 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Kirch Wilhelm, 2009. *Encyclopedia of Public Health*, Germany: Business Media, 2008
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Ghalia.
- Mangkunegara Prabu Anwar, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara Prabu Mohammad, 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mitchell T.R, 2009. *Majalah Komunikasi Dalam Pembangunan Vol 10 No. 2*, Jakarta.
- Mulyadi, 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mutmainnah Sri, 2008. *Jurnal PLANS Penelitian Ilmu dan Bisnis Vol III No 1*, Maret.
- Mathis L. Robert, 2002. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Munaba, 2002. *Manajemen Kinerja Pegawai*, Jakarta: Salemba Empat.
- NSGC on The Based, 2001. *Kluwer Academic*, New York: Spring Street.
- Ones, Vismesvaran, 2008. *UMIM Croform*, ProQuest LLC.
- Prawinegoro Darsono, Ismail Hanif, 2009. *Sistem Pengendalian Manajemen*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Priansa, Suwanto, 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

- Potter Beverly, 2005. *Overcoming Burnout Renew Enthusiasm for Work*, Oakland: Ronin Publishing.
- P. G Croft, W.R Cumming, 2002. *Human Information Processing under Varting Task Demand, ergonomics*, Mahwan: New Jersey.
- Rivai, 2008. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rai Agung Gusti I, 2008. *Audit Kinerja pada Sektor Publik*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rosidah, Sulistiyani T Ambar, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supraytino, 2007. *Penilaian Kinerja Karyawan "Jurnal Bisnis, Manusia Sumber Daya Manusia Vol2 No.1*.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sorkin, Kantowitz, 2002. *Human Factor In Aviantion*, Lomdon: Elsevier,
- Supraytino, 2007. *Penilaian Kinerja Karyawan "Jurnal Bisnis, Manusia Sumber Daya Manusia Vol2 No.1*.
- Sandi Peter, Stein Micheal, 2010. *Informasi Ergonomics*, Germany: University Of Regensburg.
- Veithzal, 2005. *Performance Appraisal*, Jakarta: Raja grafindo,
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo,
- Wirawan, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Yani, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitra Wacana.