

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI DISEMINASI

Arini Nurfaizah¹

Setiawati Agustin²

Habibur Rohim³

Siti Rofikotul Mabruroh⁴

Jauharatunnafisah⁵

^{1,2,3,4,5}Mahasiswa Semester 3 dan 5 Universitas Madura

Email: rachman@unira.ac.id

Abtrak

Tujuan penelitian ini adalah melakukan telaah pustaka mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan melalui diseminasi. Tersedianya karyawan bagi suatu perusahaan dalam menghadapi globalisasi dilakukan dengan cara mengidentifikasi peningkatan kinerja dan mengembangkannya menjadi sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Organisasi perlu memastikan bahwa karyawan yang ada didalamnya memiliki pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan dan sikap yang unggul sehingga dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi. melalui strategi diseminasi diharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Strategi, Peningkatan, Kinerja Karyawan, Diseminasi

PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan suatu masa yang harus dilalui setiap perusahaan dalam menjalankan operasional guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Organisasi perlu mempersiapkan langkah dan rencana yang matang dalam persaingan, agar perusahaan tidak mengalami ketertinggalan dengan perusahaan yang lain.

Perusahaan harus menyiapkan diri sendiri mungkin untuk menghadapi era globalisasi. Berbagai fungsi perusahaan dan budaya perusahaan harus disiapkan guna menyesuaikan dengan kondisi global, terutama pada fungsi alokasi sumber daya manusia. Fungsi ini memegang peranan penting dalam eksisnya sebuah organisasi serta menjadi ujung tombak dalam persaingan di era globalisasi.

Tersedianya karyawan suatu perusahaan dalam menghadapi globalisasi dilakukan dengan cara mengidentifikasi kebutuhan karyawan, serta mengembangkan potensi karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut

untuk membuat strategi peningkatan kinerja karyawan dengan berbagai macam cara, yang salah satunya dapat melalui diseminasi.

Melalui strategi diseminasi terhadap kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan serta keuntungan-keuntungan yang lain yang akan didapatkan oleh perusahaan seperti kemampuan inovatif, membuat keputusan yang berkualitas saat menghadapi berbagai perubahan, bekerja secara profesional dan program-program yang berorientasi pada daya saing yang signifikan dalam memajukan organisasi terutama kemajuan pada kinerja.

Oleh karena itu, dalam upaya peningkatan kinerja karyawan diperlukan strategi yang efektif dan efisien berupa diseminasi. Tulisan ini akan mengulas dan melakukan telaah pustaka untuk melihat strategi peningkatan kinerja melalui diseminasi terhadap karyawan, agar tujuan organisasi atau perusahaan tercapai dan bersaing di era globalisasi.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian pustaka, dimana objek pertamanya berupa buku-buku dan info yang bersumber dari kepustakaan lain seperti jurnal yang relevan dengan tema pembahasan dengan menggunakan prosedur kegiatan dan penyajian yang berbentuk deskriptif dengan tujuan tercapainya peningkatan kinerja karyawan melalui diseminasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemahaman Strategi dan Perencanaan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan

Strategi adalah turunan dari kata *strategos* dalam bahasa Yunani yang berarti *the art of the general* atau seni seorang panglima yang biasanya digunakan dalam peperangan pada zaman demokrasi Athena. Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksaaan gagasan, perencanaan dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu.

Strategi juga dapat diartikan sebagai rencana yang disatukan, luas dan berintegrasi yang menghubungkan antara keunggulan strategi perusahaan dengan tantangan lingkungan

yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi.¹

Secara umum, strategi adalah proses penetuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Sedangkan secara khusus, strategi merupakan tindakan yang bersifat *incremental* (senantiasa meningkat) dan *kontinu* (berlanjut), serta dilakukan dengan perspektif tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa yang akan datang.

Strategi merupakan tujuan jangka panjang yang ingin dicapai dan ditetapkan oleh para pengambil kebijakan organisasi, yang telah mendapat dukungan dan kesepakatan dari semua pemangku kepentingan (*stakeholders* maupun *shareholders*). Strategi merupakan kerangka hasil pilihan dari berbagai alternatif, setelah memperhitungkan faktor-faktor lingkungan tentang kekuatan dan kelemahan internal, serta peluang dan ancaman eksternal. Strategi tersebut disusun dalam sebuah rencana strategi (*strategic planning*) yang susunan urutannya terdiri dari visi, misi, kebijakan, program dan kegiatan.

Strategi yang telah disusun dan ditetapkan akan menjadi arah, tujuan dan pedoman bagi setiap kegiatan organisasi. Dimana apabila strategi tersebut dianggap berhasil bukan hanya menentukan pencapaian tujuan, tetapi juga mempengaruhi pola kerja (*work style*), pola hidup (*life style*) bahkan pola hubungan (*relation style*) termasuk pola dan proses dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha (*industrial relation style*).

Perencanaan memegang peranan penting dalam suatu ruang lingkup, karena akan menjadi penentu sekaligus memberi arah terhadap tujuan yang ingin dicapai. Perencanaan yang matang, akan membawa dampak pada pekerjaan yang terarah dan tidak mudah goyah. Perencanaan yang matang, juga akan memberi pengaruh terhadap ketercapaian tujuan yang diinginkan.

Perencanaan strategis adalah suatu proses yang menentukan terhadap sasaran melalui proses yang jelas yang dikehendaki oleh organisasi, baik masa kini atau masa yang

¹ Glueck dan Jauch dalam Puji Lastri T. Sihombing dan Maria Ulfa Batoebara, "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Mencapai Tujuan Perusahaan CV. MultiBaja Medan", *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN*, Edisi 6 Juni-Desember 2019, hlm. 3

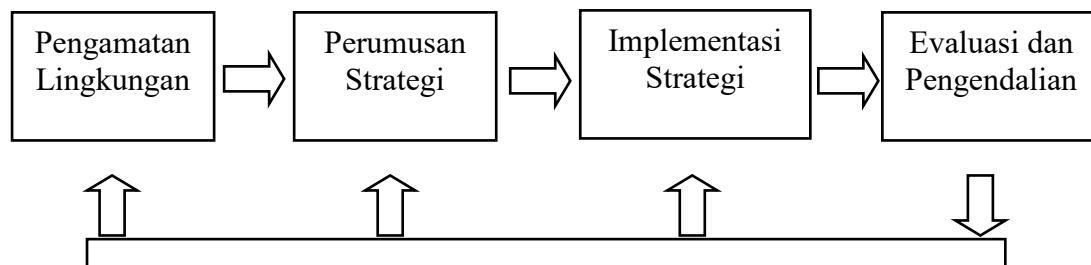
akan datang.² Perencanaan strategis adalah suatu proses dalam membuat keputusan strategis atau menawarkan metode untuk memformulasikan dan mengimplementasikan keputusan strategis serta mengalokasikan sumber daya untuk mendukung unit kerja dan tingkatan dalam organisasi.

Perencanaan dan strategi, tidak dapat berdiri sendiri dan terbatas pada satu pengertian, karena beragamnya makna perencanaan dan strategi dalam berbagai bidang ilmu. Berbagai makna perencanaan dan strategi, bergantung pada perspektif dan latarbelakang yang mempengaruhi seseorang.

Rencana strategis yang dirumuskan dalam jabaran visi, misi, isu utama dan strategi pengembangan harus dijadikan sebagai pedoman dalam mengembangkan rencana operasional 5 tahunan. Dalam rencana operasional 5 tahunan antara lain tercakup program kerja atau kegiatan, sasaran dan tahapannya. Dari rencana operasional 5 tahunan, dipilih-pilih menjadi rencana operasional tahunan berisi proyek atau kegiatan, sasaran dan data atau alasan pendukung.³

Terdapat banyak model perencanaan strategis yang dapat diterapkan misalkan model Fred R. David, Wheelen Hunger, Glenn Basemen, JA. Pearce, Richad B. Robinson Jr dan yang lain. Dalam strategi peningkatan kinerja karyawan melalui dimensiasi, yang sangat relevan ialah model perencanaan strategis J. David Hunger dan Thomas L. Wheelen.

Manajemen strategis menurutnya adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja organisasi jangka panjang.⁴ Menurutnya dalam perencanaan strategis memiliki beberapa elemen dasar seperti gambar berikut:



Gambar. Elemen-elemen Dasar dari Proses Manajemen Strategis

² Muhammad Ramli, *Manajemen Strategis Sektor Publik*, (Makassar: Alauddin University, 2014), hlm. 260

³ E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 163

⁴ J. David Hunger & Thomas L. Wheelen, *Manajemen Strategi*, (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2012), hlm. 4

Pengamatan lingkungan terdiri dari 2 bagian berupa lingkungan eksternal dan internal; Perumusan strategis adalah pengembangan rencana jangka panjang untuk menejemen efektif dari kesempatan danancaman lingkungan, dilihat dari kekuatan dan kelemahan lembaga. Perumusan strategi meliputi menentukan misi, tujuan dan pengembangan strategi dan menetapkan pedoman kebijakan; Implementasi strategi merupakan proses mewujudkan strategi dan kebijakan dalam tindakan melalui pengembangan program, anggaran dan prosedur; Evaluasi dan pengendalian adalah proses yang melaluinya aktivitas-aktivitas organisasi dan hasil kinerja yang dimonitor dan kinerja sesungguhnya dibandingkan kinerja yang diinginkan.

Berdasarkan paparan tersebut, maka pemahaman perencanaan dan strategi peningkatan kinerja karyawan ialah suatu proses dalam membuat keputusan strategis atau menawarkan metode untuk memformulasikan dan mengimplementasikan keputusan strategis serta mengalokasikan sumber daya untuk mendukung unit kerja dan tingkatan dalam organisasi.

Peningkatan Kinerja Karyawan

Peningkatan berasal dari kata tingkat yang berarti berlapis-lapis dari suatu yang tersusun sedemikian rupa sehingga membentuk suatu susunan yang ideal. Sedangkan peingkatan adalah kemajuan dari seseorang dari sesuatu yang tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa.⁵

Peningkatan adalah proses, cara atau perbuatan meningkatkan untuk menaikkan sesuatu atau usaha untuk memajaukan sesuatu, kesesuaian yang lebih baik lagi daripada sebelumnya. Peningkatan adalah suatu upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk membantu seseorang dalam meningkatkan kinerja.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karenanya, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka

⁵ AM. Sudirman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2011), hlm. 2

kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan keputusan kerja dan tingkat imbalan yang dipengaruhi oleh keterampilan dan kemampuan. Oleh karena itu, agar memiliki kinerja yang baik, maka harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Karyawan pada hakikatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan living organism memungkinkan berfungsinya suatu perusahaan yang menjadi unsur penting dalam perusahaan.

Kinerja karyawan, pada dasar adalah hasil kerja karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Karena karyawan adalah asset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetensi.

Bambang Kusriyanto mendefinisikan kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).⁶ Lijan Poltak Sinambela dkk mendefinisikan kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.⁷

Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.⁸ Wibowo mendefinisikan kinerja karyawan ialah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.⁹

⁶ Bambang Kusriyanto, *Evaluasi Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Aditama, 1999), hlm. 3

⁷ Lijan Poltak Sinambela dkk, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Jakarta: Graha Ilmu, 2011), hlm. 136

⁸ Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Aditama, 2000), hlm. 67

⁹ Wibowo, *Managemen Kinerja*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 7

Peningkatan kinerja karyawan ialah upaya yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia sehingga menjadi sumber daya yang berkualitas dan mampu bersaing di era globalisasi dengan memaksimalkan potensi yang dimilikinya.

Peningkatan kinerja karyawan melalui Diseminasi

Secara etimologi, desiminasi adalah kegiatan penyebaran informasi yang ditunjukan kepada kelompok target atau individu agar penyebaran informasi yang ditujukan kepada kelompok target atau individu agar memperoleh informasi, menerima dan akhirnya dapat mengubah perilaku sasaran.

Diseminasi juga dapat berarti, suatu proses interaktif dalam penyampaian inovasi, yang pada akhirnya dapat mengubah pola pikir dan tindakan orang yang terlibat sehingga diseminasi bisa dipahami sebagai interaksi yang bisa membawa suatu inovasi yang akan sangat bermanfaat untuk organisasi.

Adapun perubahan yang diharapkan dari desiminasi adalah akan terjadi pada aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan. Selain itu, desiminasi juga bisa disebut proses penyebaran inovasi yang direncanakan, dikelola dan diarahkan. Dengan adanya kegiatan desiminasi diharapkan mampu saling bertukar informasi, yang akhirnya menciptakan inovasi.

Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Pengetahuan, dikemukakan mengenai prinsip-prinsip manajemen pengetahuan yang terdiri atas tiga proses dasar yaitu perolehan/akuisisi pengetahuan, berbagai pengetahuan dan pemanfaatan pengetahuan.¹⁰ Secara rinci hal tersebut digambarkan sebagai berikut:

- a. Perolehan/akuisisi pengetahuan yaitu proses perolehan ataupun pengembangan aset intelektual, termasuk pemahaman personal, keahlian, pengalaman dan relasi antar data. Dalam proses ini terjadi perekaman data dan penyimpanannya ke dalam database pengetahuan organisasi atau knowledge repository;
- b. Berbagai pengetahuan yaitu proses menyebarluaskan dan membuat pengetahuan tersedia untuk berbagai kalangan yang membutuhkan di dalam organisasi penggunanya. Proses

¹⁰ Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Pengetahuan

berbagai dapat terbentuk melalui proses sosial pada kultur organisasi yang menghargai aktivitas berbagi pengetahuan. Proses tersebut dapat berlangsung secara tradisional melalui diskusi dan kolokium, maupun melalui medium modern dengan berbasiskan teknologi;

- c. Memanfaatkan pengetahuan yaitu proses penggunaan pengetahuan di dalam organisasi. Termasuk di dalamnya adalah penerapannya dalam pembentukan panduan-panduan kerja berdasarkan pengalaman dan pengetahuan di masa lampau. Dalam proses ini juga terjadi aktivitas pengembangan dan penyempurnaan lebih lanjut dari pengetahuan yang telah didapatkan.

Hal senada mengenai manajemen pengetahuan dikemukakan oleh Horwitch dan Armacost dalam Sangkala menyebutkan bahwa manajemen adalah pengetahuan sebagai pelaksana penciptaan, penangkapan, pentransferan dan pengaksesan pengetahuan dan informasi yang tepat ketika dibutuhkan untuk membuat keputusan yang lebih baik, bertindak dengan tepat dan memberikan hasil dalam rangka mendukung strategi bisnis.¹¹

Selain itu, Sangkala menyatakan bahwa aktivitas utama manajemen pengetahuan terdiri dari penciptaan pengetahuan, akuisisi pengetahuan transfer dan pengubahan pengetahuan, penyimpanan dan penggunaan kembali pengetahuan.

Sedangkan definisi lain menyatakan bahwa manajemen pengetahuan adalah suatu proses pengelolaan sistematis yang berkaitan dengan aktivitas penciptaan, pengumpulan, penyimpanan dan distribusian informasi, pengetahuan dan pengalaman untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi.

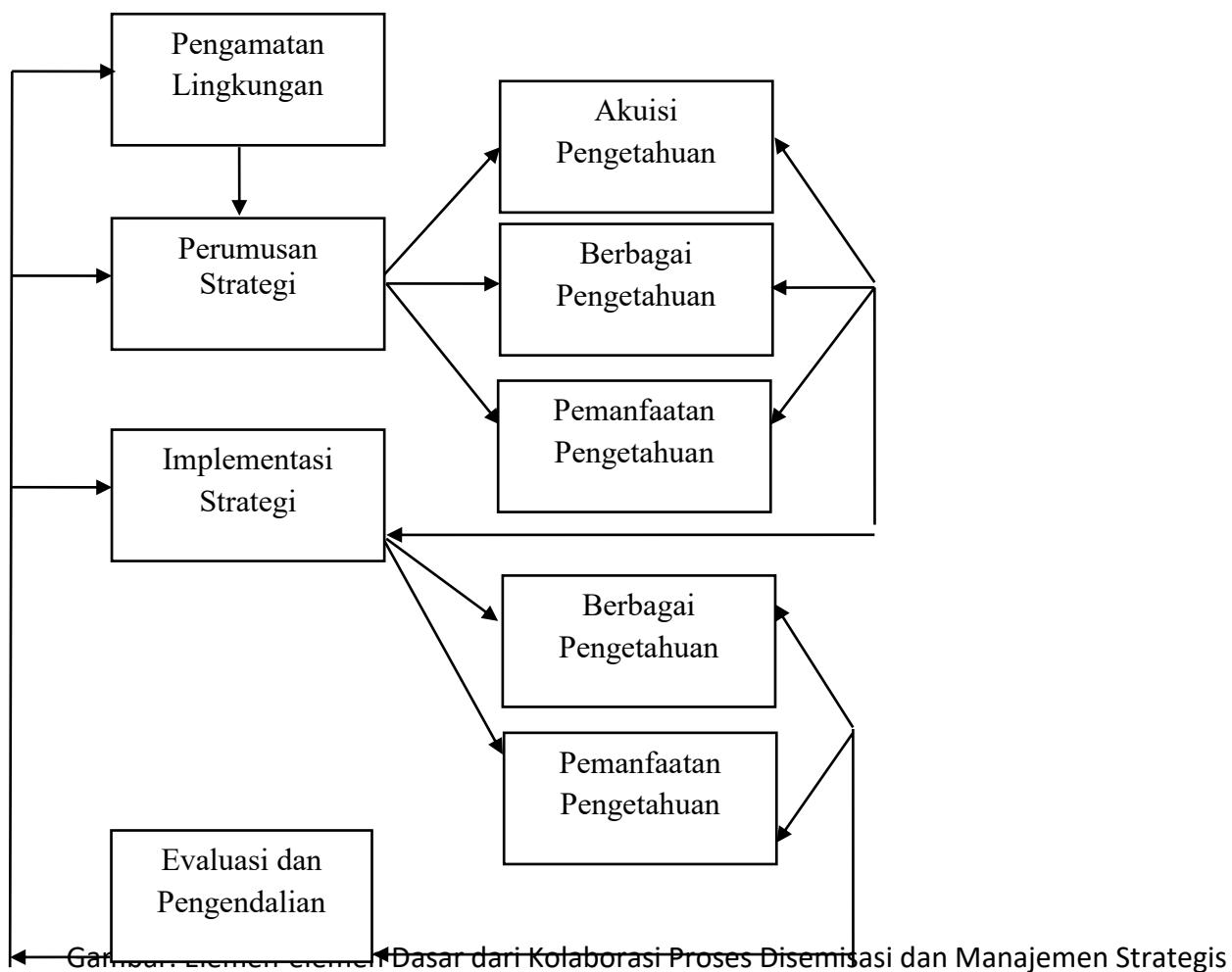
Nonaka dalam Bambang Setiarso menyatakan bahwa proses penciptaan knowledge organisasi terjadi karena adanya interaksi (konversi) antara tacit knowledge dan explicit melalui proses sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi dan internalisasi.¹²

Untuk mendukung proses aktivitas dan pengembangan sumber daya manusia di suatu organisasi yang merupakan perwujudan dari model SECI (socialization, externalization, combination, internalization) dalam pandangan Nonaka sebagaimana dikutip oleh Bambang Setiarso menyatakan bahwa dibutuhkan perangkat teknologi yang ada diorganisasi.

¹¹ Sangkala, *Knowledge Management*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 6

¹² Bambang Setiarso, *Penerapan Knowledge Management Pada Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm.

Berdasarkan uraian diseminasi tersebut, maka diseminasi merupakan salah satu strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memadukan antara proses diseminasi sebagaimana tersebut dengan model perencanaan strategis J. David Hunger dan Thomas L. Wheelen sehingga dapat digambarkan sebagai berikut:



- Pengamatan lingkungan terdiri dari 2 bagian berupa lingkungan eksternal dan internal;
- Perumusan strategis terdiri dari 3 bagian akuisisi pengetahuan yaitu proses perolehan ataupun pengembangan aset intelektual, termasuk pemahaman personal, keahlian, pengalaman dan relasi antar data; Berbagai pengetahuan yaitu proses menyebarluaskan dan membuat pengetahuan tersedia untuk berbagai kalangan yang membutuhkan di dalam organisasi penggunanya; Memanfaatkan pengetahuan yaitu proses penggunaan pengetahuan di dalam organisasi.
- Implementasi strategi merupakan proses mewujudkan strategi dan kebijakan dalam tindakan melalui pengembangan program, anggaran dan prosedur; Berbagai pengetahuan yaitu proses menyebarluaskan dan membuat pengetahuan tersedia untuk

berbagai kalangan yang membutuhkan di dalam organisasi penggunanya. Proses berbagai dapat terbentuk melalui proses sosial pada kultur organisasi yang menghargai aktivitas berbagi pengetahuan. Proses tersebut dapat berlangsung secara tradisional melalui diskusi dan kolokium, maupun melalui medium modern dengan berbasiskan teknologi; Memanfaatkan pengetahuan yaitu proses penggunaan pengetahuan di dalam organisasi. Termasuk di dalamnya adalah penerapannya dalam pembentukan panduan-panduan kerja berdasarkan pengalaman dan pengetahuan di masa lampau. Dalam proses ini juga terjadi aktivitas pengembangan dan penyempurnaan lebih lanjut dari pengetahuan yang telah didapatkan.

- Evaluasi dan pengendalian adalah proses yang melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan hasil kinerja yang dimonitor dan kinerja sesungguhnya dibandingkan kinerja yang diinginkan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dialakukan penulis mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan melalui diseminasi, maka penulis dapat menarik beberapa kongklusi sebagai berikut:

1. Strategi merupakan suatu proses dalam penentuan rencana pimpinan pada tujuan jangka panjang disertai penyusunan cara atau upaya bagaimana tujuan dapat dicapai;
2. Dengan stategi diharapkan akan memperoleh karyawan yang handal dan berkualitas, tumbuh dan berkembang sesuai dengan ilmu pengetahuan dan teknologi pada zaman sekarang;
3. Penerapan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui diseminasi diaplikasikan secara menyeluruh terhadap karyawan;
4. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui diseminasi sebagai berikut:
 - a. Melalui pengamatan lingkungan;
 - b. Perumusan strategi yang terdiri dari 3 bagian berupa akuisisi pengetahuan, berbagai pengetahuan dan pemanfaatan pengetahuan;
 - c. Implementasi strategi yang terdiri dari 2 bagian berupa berbagai pengetahuan dan memanfaatkan pengetahuan;

d. Evaluasi dan pengendalian adalah proses yang melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan hasil kinerja yang dimonitor dan kinerja sesungguhnya dibandingkan kinerja yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hunger, J. David&T Wheelen, Thomas L. 2012. *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Kusriyanto, Bambang.1999. *Evaluasi Sumber Daya Manusia*. Bandung: Aditama.
- Mangkunegara. 2000. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Aditama.
- Mulayasa, E. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Pengetahuan
- Ramli, Muhammad. 2014. *Manajemen Strategis Sektor Publik*. Makassar: Alauddin University.
- Sangkala. 2007. *Knowledge Management*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Setiarso, Bambang. 2009. *Penerapan Knowledge Management Pada Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sihombing, Puji Lastri T. dan Batoebara, Maria Ulfa. 2019. "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Mencapai Tujuan Perusahaan CV. Multi Baja Medan", *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN*, Edisi 6 Juni-Desember.
- Sinambela, Poltak dkk.2011. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sudirman, AM. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Managemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.