EVALUASI SISTEM PENGUKURAN PRESTASI KERJA (SIRANSIJA) APARAT SIPIL NEGARA DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI GORONTALO

JURNAL

ROYS MACHMUD
NIM. D02416057

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
GORONTALO
2 0 2 0

EVALUASI SISTEM PENGUKURAN PRESTASI KERJA (SIRANSIJA) APARAT SIPIL NEGARA DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI GORONTALO

Roys Machmud[1], Umar Sako Baderan[2], Ramlah Alkatiri[3]
[12]Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
[3]Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Gorontalo
Gorontalo,Indonesia
Email : roysmachmud@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the Evaluation of Work Performance Measurement System (SIRANSIJA) State Civil Apparatus in the Public Works and Spatial Planning Office of Gorontalo Province. This research is included in the type of descriptive research with a qualitative research approach. The results showed that the Evaluation of the Work Achievement Measurement System (SIRANSIJA) of the State Civil Apparatus in the Public Works and Spatial Planning Office of Gorontalo Province in general has been going well, however it is still very constrained in terms of networking. Where connectivity is often problematic due to disruption in absentee input, work implementation reports and so on.

Keywords: *Evaluation; SIRANSIJA; ASN*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Evaluasi Sistem Pengukuran Prestasi Kerja (SIRANSIJA) Aparat Sipil Negara di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Gorontalo. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif. Hasil penelitian didapatkan bahwa Evaluasi Sistem Pengukuran Prestasi Kerja (SIRANSIJA) Aparat Sipil Negara di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Gorontalo secara umum telah berjalan dengan baik, namun demikian masih sangat terkendala dalam hal jaringan. Dimana konektivitas sering bermasalah disebabkan terganggunya dalam melakukan input absensi, laporan pelaksanaan kerja dan sebagainya.

Kata kunci: Evaluasi; SIRANSIJA; ASN

PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, maka perlu dilakukan penegakkan disiplin kerja pegawai secara efektif. Meskipun pemerintah telah mengeluarkan kebijakan (PP No. 30/1980) yang mengatur tentang disiplin kerja, tetapi konotasi disiplin kerja pegawai belum semuanya mencerminkan kepatuhan dan ketaatan terhadap norma-norma yang telah ditentukan. Hal tersebut terindikasi oleh ketidakmampuan aparatur dalam memegang teguh etika pegawai negeri, sehingga berujung pada praktek-praktek yang melanggar etika administrasi (Mal administrasi). Mecermati isu yang berkembang tentang disiplin kerja pegawai masih jauh dari harapan,

maka pemerintah telah melakukan evaluasi mengenai disiplin kerja pegawai. Tindakan yang dilakukan adalah mengamademen kebijakan disiplin pegawai negeri sipil melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Diharapkan dengan dikeluarkan kebijakan tersebut akan membawa perubahan yang lebih baik dan disiplin pegawai dapat ditingkatkan.

Padahal disiplin kerja merupakan perihal penting, dalam rangka optimalisasi hasil kerja/kinerja aparatur, maka sudah selayaknya hal tersebut menjadi perhatian besar, karena konsekuensi logis dari perbuatan tidak didiplin akan membawa konsekuensi terhadap hasil kerja. Karena itu penanganan disiplin kerja pegawai harus dilakukan lebih serius dan memberikan soft terapi (efek jera) sehingga pegawai tidak melakukan perbuatan yang serupa.

Sistem Pengukuran Prestasi Kerja (SIRANSIJA) ini berbasis revolusi mental, sebagai penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) yang tertuang dalam NAWACITA Presiden Joko Widodo dan Wapres Jusuf Kalla. Sistem ini juga merupakan ide Gubernur Gorontalo Bapak Rusli Habibie dan kemudian menjadi proyek perubahan Sekda Provinsi Gorontalo ibu Prof. Dr. Winarni Monoarfa yang mengikut Diklat PIM I (Moonti, 2018).

Launching SIRANSIJA ASN tersebut diselenggarakan di Gedung Graha Place Convention Center Gorontalo, (30/9) yang dihadiri oleh Menteri Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan RI di Wakili oleh Deputi V Bidang Kebudayaan, Olah Raga, dan Pariwisata Bapak Haswan Yunas, Gubernur Gorontalo Bapak Rusli Habibie, Wakil Gubernur Gorontalo Bapak Idris Rahim, Kepala BKN RI Bapak Bima Haria Wibisama, Deputi Kepala BPKP Bidang Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah Bapak Dadang Kurnia, Deputi Pencegahan KPK RI di wakili Handayani, Deputi Pengembangan Kompetensi dan Kinerja KEMENPAN Bapak Otok Kuswandari, Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Gorontalo Bapak Trihandoyo, serta Sekretaris Daerah Kab/Kota se-Provinsi Gorontalo, Sekretaris Daerah Kab/Kota se Provinsi Sulawesi Utara, Sekretaris Daerah Kab/Kota se-Provinsi Maluku Utara dan Kepala SKPD se-Provinsi Gorontalo.

Dalam Peraturan Gubernur Nomor 50 Tahun 2016 ini pemerintah provinsi Gorontalo jelas sangat mengupayakan tahap-tahap peningkatan kualitas ASN baik dari segi Disiplin dan Kinerja yang di tuangkan dalam SIRANSIJA. Peraturan Gubernur ini berlaku pada seluruh instansi lingkup pemerintah provinsi Gorontalo salah satunya pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Gorontalo banyak faktor dan kendala-kendala yang timbul dalam proses pelaksanaan SIRASIJA seperti masih adanya pelanggaran disiplin (faktor individual) sehingga berpengaruh terhadap kinerja, kemudian adanya hambatan seperti adanya masalah koneksi pada saat penginputan di sistem mengalami gangguan, kurangnya daya kecepatan dalam mengakses aplikasi bila akses

yang digunakan kurang dari 10 mbps, dalam proses konektivitas, aplikasi SIRANSIJA akan berjalan secara optimal bila menggunakan jaringan kabel fiber optik dengan kecepatan transfer data minimal 10 mbps. Selain itu rusaknya mesin finger (faktor sistem) sehingga berdampak terlambatnya proses penilaian disiplin kerja, selain itu absen elektronik yang menggunakan sidik jari mudah dimanipulasi/digandakan hal ini mengakibatkan proses kedisiplinan kerja yang dilihat dari ketepatan waktu hadir dikantor yang sangat meragukan.

Tentunya beberapa masalah yang menjadi identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya menggambarkan perlunya kajian evaluasi sebagai alat ukur dalam tulisan artikel ini. Terkait konsep evaluasi sendiri evaluasi merupakan bagian dari kajian ilmu administrasi publik khususnya dalam bidang kebijakan publik. Evaluasi menurut Zainal Arifin (2009) adalah suatu proses bukan hasil (produk). Hasil yang diperoleh dari kegiatan evaluasi adalah kualitas sesuatu, baik yang menyangkut tentang nilai atau arti, sedangkan kegiatan untuk sampai pada pemberian nilai dan arti itu adalah evaluasi. Membahas tentang evaluasi berarti mempelajari bagaiman proses pemberian pertimbangan mengenai kualitas sesuatu. Gambaran kualitas yang dimaksud merupakan konsekuensi logis dari proses evaluasi yang dilakukan. Proses tersebut tentu dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan, dalam arti terencana, sesuai dengan prosedur dan prinsip serta dilakukan secara terus-menerus.

Sementara itu evaluasi menurut Widoyoko (2009) merupakan prose yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendiskripsikan, menginterprestasikan dan menyajikan informasi tentang suatu program untuk dapat digunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan, menyusun kebijakan maupun menyusu program selanjutnya.

Definisi evaluasi menurut Witherington dalam (Arifin, 2009) adalah proses pencarian sesuatu yang mempunyai nilai atau tidak. Hal senada dikemukakan pula oleh Wand dan Brown dalam (Arifin, 2009) bahwa evaluasi berarti proses dalam menentukan nilai dari suatu hal. Kedua pendapat ini menegaskan pentingnya nilai dalam evaluasi. Padahal, dalam evaluasi bukan hanya berkaitan dengan nilai tetapi juga arti atau makna. Sebagaimana dikemukakan Guba dan Lincoln dalam (Arifin, 2009) bahwa evaluasi sebagai suatu proses untuk mendeskripsikan arti atau makna nilai dari suatu hal. Evaluasi juga dapat diartikan sebagai suatu proses ketika orang mempertimbangkan sesuatu barang atau gejala dengan mempergunakan patokan-patokan tertentu, ialah patokan-patokan yang mengandung pengertian baik-tidak baik, memadai-tidak memadai, dari dua golongan itu dapat di bagi-bagi lagi sesuai dengan kebutuhan. Misalnya golongan baik dapat dibedakan atas baik sekali, baik dan cukup sedangkan tidak baik dapat dibedakan menjadi jelek dan jelek sekali.

Beberapa riset terkait dengan tema penelitian ini sudah dilaksanakan oleh beberapa peneliti terdahulu seperti yang dilakukan oleh Roy Marthen

Moonti (2018). Pelaksanaan Pengukuran Prestasi Kerja Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Pertama, Pelaksanaan Sistem Pengukuran Prestasi Kerja (SIRANSIJA) di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo kedisiplinan Aparatur Sipil Negara sudah efektif dalam pengoptimalan absensi namun dari segi kinerja masih kurang efektif. Kedua, ditemukan faktor yang mempengaruhi, yaitu Faktor Pendukung: Keharusan Fingerprint dan Fitur yang mengontrol Kinerja Faktor Penghambat: Sistem Error, Mesin Finger Rusak, Jarak Lokasi Tugas dan Kantor, Listrik Padam, Tupoksi Timpang Tindih. Rekomendasi penelitian kepada Aparatur Sipil Negara di Dinas Provinsi Gorontalo agar menyempurnakan sistem SIRANSIJA untuk penggunaan yang lebih merasa nyaman.

Penelitian lainnya dilaksanaan oleh Aprilina Kartika Sari, Ida Hayu D, Herbasuki Nurcahyanto (2015), dengan judul penelitian Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai negeri sipil di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah belum baik. Hal ini dilihat dari masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dan tidak patuh kepada peraturan dalam bekerja. Disiplin kerja pegawai tidak terlepas dari faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung disiplin kerja pegawai dari motivasi dan kepemimpinan. Sedangkan faktor yang menghambat disiplin kerja pegawai adalah motivasi karena pemberian penghargaan kepada pegawai yang tidak jelas. Faktor penghambat dari kepemimpinan adalah tidak adanya ketegasan hukuman untuk pegawai yang melanggar disiplin.

Secara kebaharuan riset yang dilakukan oleh penulis memiliki perbedaan dari segi fokus dan lokus dan juga pendekatan teori yang digunakan. Adapun tujuan dari artikel penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana Evaluasi Sistem Pengukuran Prestasi Kerja (SIRANSIJA) Aparat Sipil Negara di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Gorontalo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan memilih lokasi penelitian di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Gorontalo. Pertimbangan penetapan lokasi tersebut juga didasarkan bahwa lokasi tersebut sesuai dengan karakteristik fokus masalah yang diteliti serta dapat dijangkau oleh peneliti dalam melakukan proses penelitian untuk pengumpulan data yang dibutuhkan sesuai dengan permasalahan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa data yang diperoleh akan lebih lengkap, mendalam dan terpercaya serta dapat ditemukan kejadian dalam konteks sosial.

Adapun sumber data dalam penelitian ini dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari sumber informan/*key informan* yang mana dalam penelitian ini ialah sebanyak 10 orang, antara lain:

Kepala Bidang Tata Ruang 1 orang; Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian 1 orang; Kepala Seksi Tata Usaha Cipta Karya 1 orang; Kepala Seksi Jasa Konstruksi 1 orang; Kepala Seksi Jalan dan Penataan 1 orang; dan Pegawai sebanyak 5 orang.

Selanjutnya data sekunder diperoleh dari penelusuran dokumen terkait dengan kebutuhan penelitian seperti artikel jurnal, artikel prosiding, buku, dokumen peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun Teknik pengumpulan data yang dilaksanakan ialah wawancara, observasi dan dokumentasi di lapangan. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif kualitatif dengan beberapa tahapan yakni Reduksi data *(Data Reduction*), Menampilkan Data (*Data Display*) dan Verifikasi data (*Data Verification*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembentukan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Gorontalo sesuai Surat Keputusan Gubernur Gorontalo Nomor 20 Tahun 2007 Tentang Pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 06 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo. Dinas Pekerjaan Umum adalah unsur pelaksana dan penunjang dibidang Pekerjaan Umum yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Pemerintahan dan pembangunan di bidang Pekerjaan Umum, Permukiman dan Prasarana Wilayah yang diserahkan (desentralisasi) dan yang dilimpahkan (dekonsentrasi) kepada Daerah Provinsi Gorontalo, sesuai ketentuan Perundang-undangan yang berlaku.

Arikunto dan Abdul Jabar (2004), mengatakan bahwa evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan. Evaluasi merupakan suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk menentukan kualitas (nilai dan arti) dari sesuatu, dan membandingkan antara hasil implementasi dengan kriteria dan standar yang telah ditetapkan untuk melihat keberhasilannya berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu dalam rangka pembuatan keputusan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Evaluasi Sistem Pengukuran Prestasi Kerja (SIRANSIJA) Aparat Sipil Negara di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Gorontalo. Pada bagian ini akan diuraikan analisis hasil penelitian dari data yang diperoleh baik melalui kegiatan observasi maupun dari kegiatan wawancara yag dilakukan kepada para informan yang telah dipilih. Adapun hal-hal yang dibahas yaitu tentang evaluasi sebuah program atau kegiatan dengan dimensi 1) Pelaksanaan Program, dan 2) Tingkat ketercapaian tujuan program sebagaimana yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar (2009).

1. Pelaksanaan Program

Dalam evaluasi program melihat seberapa tinggi mutu atau kondisi sesuatu sebagai hasil pelaksanaan program, setelah data yang terkumpul dibandingkan dengan criteria atau standar tertentu. Pelaksanaan adalah

suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap. Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan penerapan.

Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirimuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana carayang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula (Syukur, 1987).

Sebuah program akan terlaksana dengan baik jika mutu dari program tersebut sesuai dengan apa yang menjadi sasara. Mengenai mutu pelaksanaan SIRANSIJA di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang Provinsi Gorontalo dapat dikatakan bahwa mutu pelaksanaan program ini sudah baik dimana mutu yang menjadi outputnya adalah terjadinya peningkatan pendisiplinan di antara para pegawai dan juga dapat memudahkan dalam melakukan pengontrolan bagi para ASN yang bertugas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Gorontalo. Selain mutu dalam pelaksanaan sebuah program kaitannya dengan evaluasi program, yang harus dilaksanakan adalah tahapan dari pelaksanaan program tersebut. Dari hasil wawancara para informan dalam penelitian ini, peneliti dapat menyimpulkan bahwa tahapan dalam pelaksanaan SIRANSIJA di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Gorontalo sudah mengikuti prosedur serta tahapan dalam pelaksanaannya, dimana rata-rata para informan mengatakan atau menyampaikan bahwa tahapan yang dilakukan dalam penerap-aran SIRANSIJA ini sudah sesuai dengan proses ataupun sistem yang dibangun dalam sistem ini. Pada tahapan pelaksanaan SIRANSIJA ini diberikan kesempatan kepada semua pegawai untuk mengajukan atau mengklaim apa yang telah mereka kerjakan pada bulan atau periode sebelumnya yang kemudian akan mendpatkan imbalan dari apa yang telah mereka kerjakan sesuai dengan sistem dan mekanisme yang telah diatur dalam pelaksanaan SIRANSIJA. Kegiatan SIRANSIJA di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Gorontalo sudah melalui kegiatan sosialiasi kepada seluruh pegawai yang ada. Pada tahapan in pula didapatkan bahwa kegiatan ini dapat diterima oleh seluruh pegawai sebagai bentuk dukungan dalam kemajuan kegiatan yang terkait dengan SIRANSIJA. Sehingga dalam rangka pendisiplinan pegawai yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Gorontalo sangat dibantu dengan adanya SIRANSIJA ini. Hal ini terbukti dengan adanya SIRANSIJA ini, tingkat kedisiplinan dari para pegawai yang ada sangat meningkat.

2. Tingkat Ketercapaian Tujuan Program

Dalam evaluasi program pelaksanan ingin mengetahui tingkat ketercapaian tujuan pgogram, dan apabila tujuan belum tercapai sebagaimana ditentukan, pelaksanan ingin mengetahui letak kekurangan itu dan apa sebabnya. Evaluasi bertujuan untuk mengetahui pencapaian tujuan program yang telah dilaksanakan. Selanjutnya hasil evaluasi di gunakan sebagai dasar untuk melaksanakan kegiatan tindak lanjut atau untuk melakukan pengambilan keputusan berikutnya.

Adapun tujuan dari evaluasi yaitu dilaksanakan untuk mencapai berbagai tujuan sesuai dengan objek yang dievaluasi. Tujuan evaluasi ada yang bersifat umum dan ada yang bersifat khusus, jika tujuan evaluasi masih bersifat umum maka tujuan tersebut diperinci menjadi tujuan khusus.

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada para informan didapatkan bahwa pada aspek tingkat ketercapaian tujuan dengan adanya SIRANSIJA di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Gorontalo secara umum tercapai dilihat dari adanya adanya SIRANSIJA ini yang sudah sesuai dengan harapan pemerintah dalam hal ini pimpinan yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Gorontalo.

Namun, dari pengamatan peneliti serta dari hasil wawancara yang dilakukan kepada para informan adanya kendala ataupun kekurangan dari pelaksanaan aplikasi SIRANSIJA di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Gorontalo, maka dapat disimpulkan bahwa aplikasi ini sangat terkendala dalam hal jaringan. Dimana konektivitas sering bermasalah disebabkan terganggunya dalam melakukan input absensi, laporan pelaksanaan kerja dan sebagainya

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan serta pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Evaluasi Sistem Pengukuran Prestasi Kerja (SIRANSIJA) Aparat Sipil Negara di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Gorontalo secara umum telah berjalan dengan baik, namun demikian masih sangat terkendala dalam hal jaringan. Dimana konektivitas sering bermasalah disebabkan terganggunya melakukan input absensi, laporan pelaksanaan kerja dan sebagainya.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Pihak Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Gorontalo perlu lebih memperhatikan aspek kelancaran jaringan internet karena hal itu sering bermasalah dalam jalannya aplikasi SIRANSIJA;
2. Perlu kiranya menjaga aplikasi SIRANSIJA dapat berjalan sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dan harapan dari pemerintah daerah.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, Zainal. (2009). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Moonti, R. M., Ismail, N., Karepoan, J. K., & Djanggih, H. (2018). Pelaksanaan Pengukuran Prestasi Kerja Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, *12*(2), 151-161.

Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 50 Tahun 2016 tentang Sistem Pengukuran Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Revolusi Mental di lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil

Sari, A. K., Dwimawanti, I. H., & Nurcahyanto, H. (2014). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah. *Journal of Public Policy and Management Review*, *3*(2), 252-261.

Suharsimi Arikunto dan Abdul Jabar, Cepi Safrudin. (2004). *Evaluasi Program Pendidikan, Pedoman Teoritis bagi Praktisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Suharsimi Arikunto. (2007). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta

Syukur, Abdullah. (1987). *Kumpulan Makalah "Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan dan Relevansinya Dalam Pembangunan",* Ujung Pandang: Persadi

Widoyoko, Eko Putro, S. (2009). *Evaluasi Program Pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.