

# PERANCANGAN SISTEM PENGELOLAAN SASARAN KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS : FAKULTAS ILMU KOMPUTER UNIVERSITAS SRIWIJAYA)

**Pacu Putra**

Jurusan Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Sriwijaya  
Jalan Sriwijaya Negara, Bukit Lama, Ilir Barat I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30128

Telepon: (0711) 580169

Email: [pacuputra@ilkom.unsri.ac.id](mailto:pacuputra@ilkom.unsri.ac.id)

**Abstract**—Government employees are a key factor that can support good government. Based on regulation of Indonesia Government No. 46 2011, Indonesia Government employees should be judged by assessors. Those judgement called as SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). SKP consists of work plan and target that should be reached in one year.

Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya (FASILKOM UNSRI) was one of organization must implement SKP. In implementing SKP, FASILKOM have some problems that cause reporting process of SKP was being deffered. Based on that problem, in this research generate a design system for managing SKP in FASILKOM UNSRI.

**Intisari**—Pegawai Negeri Sipil merupakan faktor utama yang dapat mendukung pemerintahan yang baik. Berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 46 tahun 2011, pegawai negeri sipil di Indonesia diharuskan mendapat penilaian yang dilakukan oleh pejabat penilai. Penilaian tersebut dikenal dengan nama SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). SKP itu sendiri terdiri dari rencana kerja dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu satu tahun.

Fakultas Ilmu Komputer merupakan salah satu lembaga yang harus mengimplementasikan SKP tersebut. Dalam pengimplementasiannya, Fasilkom menghadapi beberapa masalah yang menyebabkan tertundanya proses pelaporan SKP masing-masing pegawai. Berdasarkan masalah tersebut, pada penelitian ini menghasilkan sebuah rancangan sistem yang dapat mengelola SKP pada FASILKOM UNSRI.

**Key Words**-- Sasaran Kinerja Pegawai, SKP, Design System, Kinerja Pegawai, FASILKOM UNSRI.

## I. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang tergolong memiliki wilayah yang luas. Layaknya dalam sebuah perusahaan, dalam menjalankan kegiatan atau program kerja tenaga manusia sangatlah dibutuhkan. Pegawai Negeri Sipil atau disingkat dengan istilah PNS merupakan aparatur negara yang membantu menyukseskan kegiatan atau program kerja baik dalam wilayah kenegaraan ataupun didaerah.

Sebagaimana diatur didalam Undang-undang nomor 43 tahun 1999 pasal 12 ayat 2, menyatakan bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi

kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Kemudian, pada pasal 20 dinyatakan bahwa untuk menjamin obyektifitas daam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja. Oleh karena hal tersebut, telah diatur didalam PP nomor 10 tahun 1979 mengenai penilaian prestasi kerja atau sering dikenal dengan istilah DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan). Namun, sejak dikeluarkannya PP nomor 46 tahun 2011 DP3 digantikan menjadi Sasaran Kinerja Kepegawaian atau disingkat SKP. SKP merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil.

Fakultas Ilmu Komputer merupakan salah satu fakultas yang terdapat pada Universitas Sriwijaya Palembang. Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya atau sering disingkat dengan istilah FASILKOM UNSRI memiliki beberapa jenjang pendidikan, yaitu pendidikan diploma (D3), strata-1 (S1), dan strata-2 (S2). FASILKOM UNSRI memiliki 3 jurusan yaitu Sistem Informasi, Teknik Informatika, dan Sistem Komputer. Untuk menjalankan proses bisnisnya, FASILKOM UNSRI memiliki pegawai dengan beberapa status berbeda. Status pegawai pada FASILKOM UNSRI diantaranya: Pegawai Negeri Sipil (PNS), pegawai Badan Layanan Umum (BLU), dan pegawai Outsourcing.

Sejak keluarnya peraturan pemerintah nomor 46 pada tahun 2011, FASILKOM UNSRI telah menerapkan penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan SKP untuk pegawai yang berstatus PNS dan BLU. Namun, proses pengelolaan dokumen SKP itu sendiri terkadang menghadapi beberapa kendala. Kendala-kendala yang biasanya muncul dalam proses pengelolaan dokumen SKP antara lain, pegawai terkadang lupa untuk mengisi SKP itu sendiri, Pegawai terkadang bingung akan kegiatan yang harus mereka isikan kedalam SKP, dan permasalahan dalam hal penyimpanan dokumen SKP yang berbentuk hardcopy.

Oleh karena itu, sebuah sistem yang dapat mengolah data-data SKP para pegawai FASILKOM UNSRI sangat dibutuhkan. Sistem tersebut nantinya dapat membantu mengurangi atau bahkan mengatasi kendala-kendala yang dihadapi FASILKOM UNSRI dalam melakukan pengelolaan SKP pegawai. Pada penelitian ini sebuah perancangan sistem pengelolaan sasaran kinerja pegawai FASILKOM UNSRI telah dibangun menggunakan model perancangan sistem.

II. STUDI PUSTAKA

2.1 Definisi Sasaran Kinerja Pegawai

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana pekerjaan yang akan dilakukan serta target yang akan diselesaikan oleh seorang Pegawai Negeri Sipil. SKP merupakan sebuah metode penilaian kinerja PNS pengganti DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang sebelumnya telah diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 10 tahun 1979.

Terdapat beberapa perbedaan cara pengukuran antara DP3 dengan SKP. Pada DP3 penilaian berorientasi pada dua hal yaitu kepribadian (personality), perilaku (behavior). Sedangkan penilaian dengan menggunakan SKP terdiri dari dua unsur yaitu 60% penilaian kinerja pegawai dan 40% perilaku kerja pegawai itu sendiri. Dengan kata lain, penilaian dengan menggunakan DP3 belum terfokus pada kinerja pegawai dan peningkatan hasil serta produktivitas pegawai, sedangkan SKP lebih fokus terhadap kinerja dan produktivitas pegawai.

2.2 Unsur Sasaran Kinerja Pegawai

1) Kegiatan tugas jabatan

Hal ini merujuk kepada rincian tugas yang akan dilakukan yang sebelumnya telah ditetapkan dalam struktur dan tata kerja organisasi. Kegiatan tugas jabatan ini harus mengacu pada RKT (rencana kerja tahunan) organisasi dan berorientasi pada hasil secara nyata dan terukur.

2) Angka Kredit

Angka kredit merupakan satuan nilai dari masing-masing kegiatan yang harus dicapai oleh seorang PNS yang nantinya akan diakumulasikan

3) Target

Target merupakan sebuah ukuran penilaian prestasi kerja pada masing-masing pelaksanaan kegiatan. Target berisi jumlah beban kerja yang akan dicapai oleh setiap PNS dalam kurun waktu yang telah ditentukan

I. PEJABAT PENILAI		II. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI				
1 Nama	Fathoni, M.MSI	1 Nama	Pacu Putra			
2 NIP	167106181219890000	2 NIP	167106181219890000			
3 Pangkat/Gol.Ruang	0	3 Pangkat/Gol.Ruang	0			
4 Jabatan	Lektor/Ketua Jurusan Sistem Informasi	4 Jabatan	Tenaga Pengajar/			
5 Unit Kerja	Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya	5 Unit Kerja	Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya			
III. KEGIATAN TUGAS JABATAN		TARGET				
Semester Ganjil 2013/2014 dan Ganjil 2014/2015		AK	KUANT/OUTPUT	KUAL/MTU	WAKTU	BIAYA
1	Melaksanakan Membina organisasi mahasiswa yaitu Network					
A.	Melaksanakan Mengembangkan Bahan Ajar (mata kuliah)	0.5	33.5 sks	100	12	bn
b.	Membinibng seminar			100	12	bn
c.	Membinibng KKN, PKL		sks	100	12	bn
d.	Membinibng penulisan skripsi, tesis, laporan akhir studi (penbinibng Pendamping)	0.5	5 skripsi	100	12	bn
e.	Penguji tugas akhir	0.5	27	100	12	bn
f.	Membinibng kegiatan Melakukan penelitian (hibah)			100	12	bn
2	Melaksanakan penelitian	10	1 buku/jurnal makalah monograf	100	12	bn
3	Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat	1	1 buku Karya program	100	12	bn
III. TUGAS TAMBAHAN DAN KREATIVITAS :						

Gbr 1. Contoh formulir SKP

2.3 Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pegawai

1) Penilaian capaian SKP dari aspek kuantitas

Penilaian capaian SKP dari aspek kuantitas didapatkan dari hasil pembagian antara Realisasi Output(RO) dan Target Output (TO) yang direncanakan dikalikan 100. Berdasarkan rumus dibawah ini, maka dapat diartikan semakin tinggi realisasi output dari target output itu berarti tingkat prestasi kerja seorang PNS itu semakin baik.

$$\text{Penilaian capaian SKP aspek kuantitas} = \frac{\text{Realisasi Output (RO)}}{\text{Target Output (TO)}} \times 100 \dots (1)$$

2) Penilaian capaian SKP dari aspek kualitas

Penilaian capaian SKP dari aspek kualitas didapatkan dari hasil pembagian antara Realisasi Kualitas (RK) dan target Kualitas (TK) yang direncanakan dikalikan 100. Berdasarkan rumus dibawah ini, maka dapat diartikan semakin tinggi realisasi kualitas dari target kualitas itu berarti tingkat prestasi kerja seorang PNS itu semakin baik

$$\text{Penilaian capaian SKP aspek kualitas} = \frac{\text{Realisasi Kualitas (RK)}}{\text{Target Kualitas (TK)}} \times 100 \dots (2)$$

Sebagai pertimbangan ukuran berkualitas atau tidaknya tabel dibawah ini menjadi tolak ukur penilaiannya

Tabel1. Tabel pedoman ukuran kualitas

Kriteria Nilai	Keterangan
91-100	Hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain.
76 – 90	Hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan dan lain-lain.
61 – 75	Hasil kerja mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
51-60	Hasil kerja mempunyai 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
50 ke bawah	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan di bawah standar yang ditentukan dan lain-lain.

3) Penilaian capaian SKP dari aspek waktu

Penilaian capaian SKP juga dapat dilihat atau dilakukan dari aspek waktu. Didalam perhitungannya ada sebuah nilai konstan yang disebut dengan nilai tertimbang (NT) yang bernilai 1,76. Untuk menghitung persentasi efisiensi waktu, dapat digunakan rumus yang ditunjukkan dibawah ini

$$\left( \frac{\text{Persentase efisiensi waktu}}{\text{efisiensi waktu}} \right) = 100\% - \left( \frac{\text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 100\% \right) \dots (3)$$

Kemudian, apabila ada kegiatan yang tidak dilakukan maka realisasi waktu nya 0 (nol), dan cara perhitungannya menggunakan rumus dibawah ini

$$\left( \frac{\text{Nilai capaian SKP aspek waktu kegiatan yang Tidak dilakukan}}{\text{SKP aspek waktu}} \right) = \frac{1,76 \times \text{Target Waktu (TW)} - \text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 0 \times 100$$

... (4)

Kemudian, apabila tingkat efisiensi waktu  $\leq 24\%$ , maka penghitungan nilai capaian SKP dapat menggunakan rumus berikut ini

$$\left( \frac{\text{Nilai capaian SKP aspek waktu kegiatan yang Tidak dilakukan}}{\text{Target Waktu (TW)}} = \frac{1,76 \times \text{Target Waktu (TW)} - \text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 100 \right)$$

...(5)

Kemudian, apabila tingkat efisiensi waktu >24%, maka penghitungan nilai capaian SKP dapat menggunakan rumus berikut ini

$$\left( \frac{\text{Nilai capaian SKP aspek waktu kegiatan yang Tidak dilakukan}}{\text{Target Waktu (TW)}} = 76 - \left\{ \left( \frac{1,76 \times \text{Target Waktu (TW)} - \text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 100 \right) - 100 \right\}$$

...(6)

#### 4) Penilaian capaian SKP dari aspek biaya

Sama halnya seperti perhitungan penilaian capaian SKP dari aspek waktu, penilaian capaian SKP dari aspek biaya juga menggunakan nilai konstan yang disebut Nilai Tertimbang yang bernilai 1,76. Untuk rumus penghitungannya dapat dilihat dibawah ini

$$\left( \frac{\text{Persentase efisiensi biaya}}{\text{Target Biaya (TB)}} = 100\% - \left( \frac{\text{Realisasi Biaya (RB)}}{\text{Target Biaya (TB)}} \times 100\% \right) \dots (7)$$

Kemudian, apabila ada kegiatan yang tidak dilakukan maka realisasi biayanya 0 (nol), dan cara perhitungannya menggunakan rumus dibawah ini

$$\left( \frac{\text{Nilai capaian SKP aspek biaya kegiatan yang Tidak dilakukan}}{\text{Target Biaya (TB)}} = \frac{1,76 \times \text{Target Biaya (TB)} - \text{Realisasi Biaya (RB)}}{\text{Target Biaya (TB)}} \times 0 \times 100$$

...(8)

Kemudian, apabila tingkat efisiensi biaya ≤ 24%, maka penghitungan nilai capaian SKP dapat menggunakan rumus berikut ini

$$\left( \frac{\text{Nilai capaian SKP aspek biaya kegiatan yang Tidak dilakukan}}{\text{Target Biaya (TB)}} = \frac{1,76 \times \text{Target Biaya (TB)} - \text{Realisasi Biaya (RB)}}{\text{Target Biaya (TB)}} \times 100$$

...(9)

Kemudian, apabila tingkat efisiensi biaya >24%, maka penghitungan nilai capaian SKP dapat menggunakan rumus berikut ini

$$\left( \frac{\text{Nilai capaian SKP aspek Biaya kegiatan yang Tidak dilakukan}}{\text{Target Biaya (TB)}} = 76 - \left\{ \left( \frac{1,76 \times \text{Target Biaya (TB)} - \text{Realisasi Biaya (RB)}}{\text{Target Biaya (TB)}} \times 100 \right) - 100 \right\}$$

...(10)

#### 2.4 Penilaian Perilaku Kerja

Penilaian perilaku kerja dilakukan dengan pengamatan secara langsung yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap pegawai. Adapun jumlah persentase penilaian perilaku kerja ini adalah 40% dari keseluruhan SKP, dimana 60% nya merupakan penilaian capaian sasaran kinerja pegawai. Untuk pedoman angka penilaiannya sendiri mengikuti seperti pada gambar 2 diatas.

Didalam penilaian perilaku kerja, ada 6 aspek yang harus dilakukan penilaiannya oleh pejabat penilai. 6 Aspek tersebut

diantaranya, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan. Adapun gambar dibawah ini menunjukkan contoh dari formulir SKP saat ini.

4. UNSUR YANG DINILAI				Jumlah
a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)			92,00 x 60%	55,20
b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	82	Baik	
	2. Integritas	85	Baik	
	3. Komitmen	85	Baik	
	4. Disiplin	86	Baik	
	5. Kerjasama	87	Baik	
	6. Kepemimpinan	-		
	Jumlah	425		
	Nilai rata-rata	85	Baik	
	Nilai Perilaku Kerja	85 x 40 %		34
	NILAI PRESTASI KERJA			

Gbr. 2. Formulir SKP bagian penilaian perilaku kerja

#### 2.5 Manajemen Kepegawaian

Menurut Manulang manajemen kepegawaian adalah seni atau ilmu perencanaan, pelaksanaan, dan pengontrolan tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan meninggalkan keputusan hati pada diri pekerja. Atau dengan kata lain manajemen kepegawaian adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberikan fasilitas untuk mengembangkan kemampuan dan rasa partisipasi pekerja dalam suatu kesatuan aktifitas demi tercapainya tujuan[4].

Sedangkan menurut Pigors dan Myerse manajemen kepegawaian adalah seni mencari, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap dengan cara sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dan efisiensi kerja dapat tercapai semaksimal mungkin[5].

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya manajemen pegawai tujuan sebuah organisasi akan dapat tercapai secara maksimal.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Metode Pengumpulan data

##### 1. Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data-data ini dilakukan untuk mendapatkan teori dan informasi melalui literatur, jurnal, artikel, situs internet, buku dan karya-karya ilmiah yang telah teruji kebenarannya mengenai sasaran kinerja pegawai.

##### 2 Studi Lapangan

Studi lapangan didefinisikan sebagai kegiatan pengamatan yang dilakukan secara langsung, diantaranya dengan cara :

###### - Pengamatan

Dalam metode ini, peneliti langsung ke lapangan untuk mengetahui dan mengamati bagaimana sistem yang sedang berjalan di Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.

- Wawancara  
Melakukan tanya jawab untuk menggali informasi kepada pihak-pihak terkait dengan penelitian.

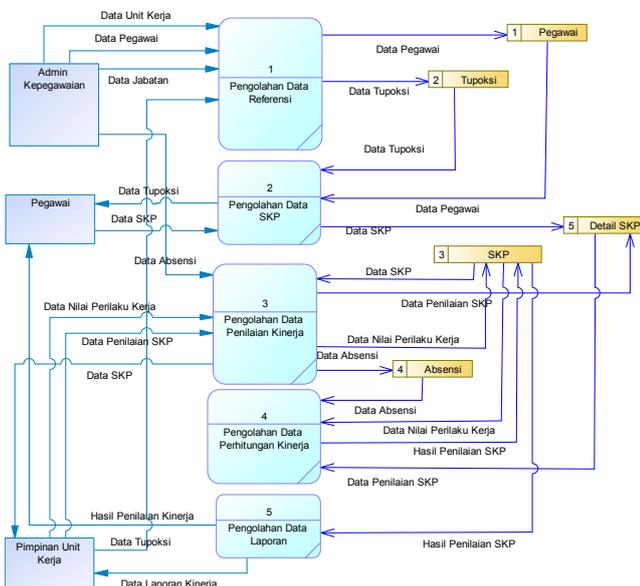
3.2 Metode Pengembangan Sistem

Dalam pengembangan sistem pengelolaan sasaran kinerja pegawai (SKP), peneliti menggunakan model waterfall pada siklus pengembangan perangkat lunak dimana tahap prosesnya terdiri dari, perencanaan, analisis, perancangan, penerapan, dan perawatan sistem.

IV. HASIL PERANCANGAN

Pada bagian ini akan dijelaskan tentang desain sistem yang akan dibangun serta perancangan database dari sistem yang akan dibangun.

4.1 Data Flow Diagram



Gbr. 3 DFD Sistem Usulan

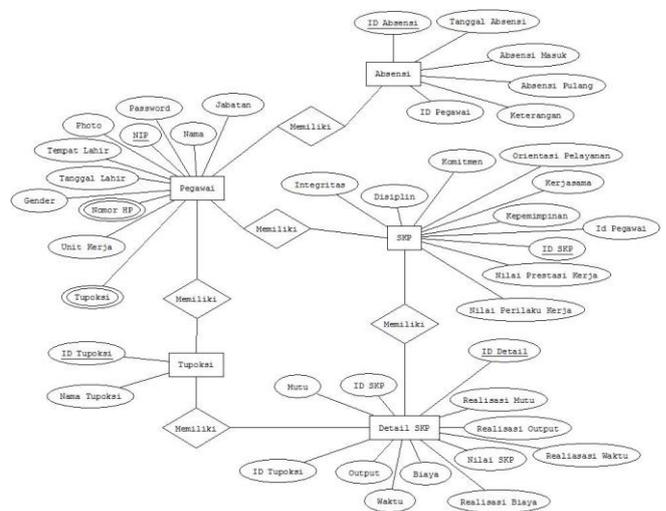
Gambar 4 menggambarkan proses-proses yang akan berlangsung dalam sistem yang diusulkan beserta masukan serta keluaran. Sistem Pengelolaan Sasaran Kinerja Pegawai FASILKOM UNSRI yang dibangun akan digunakan oleh pihak Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya dalam proses pengelolaan SKP pegawai pada FASILKOM UNSRI. Berikut ini adalah proses-proses yang terjadi dalam sistem:

- 1) **Pengolahan Data Referensi**  
Proses pengelolaan data referensi merupakan proses pengelolaan data yang dibutuhkan sistem pengelolaan SKP FASILKOM UNSRI. Data yang mengalir pada proses ini adalah data pegawai dan data tupoksi untuk pegawai
- 2) **Pengolahan Data SKP**  
Proses *pengelolaan data SKP* merupakan proses dimana pegawai mengelola data target SKP masing-

masing yang nantinya akan dinilai oleh pejabat penilai

- 3) **Pengolahan Data Penilaian Kinerja**  
Proses pengolahan data penilaian kinerja merupakan proses penginputan nilai terhadap masing-masing SKP pegawai yang dilakukan oleh pejabat penilai.
- 4) **Pengolahan Data Perhitungan Kinerja**  
Pada proses pengolahan data perhitungan kinerja merupakan penghitungan total nilai hasil SKP yang telah diinputkan oleh pejabat penilai untuk masing-masing pegawai.
- 5) **Pengolahan Data Laporan**  
Pada proses pengolahan data laporan merupakan proses dimana pimpinan unit kerja dapat melihat laporan keseluruhan penilaian kinerja pegawai di FASILKOM UNSRI.

4.2 Entity Relationship Diagram



Gbr. 4ERD Sistem Usulan

Dalam database sistem yang akan dibangun, terdapat 5(lima) buah tabel dengan keterangan sebagai berikut:

- 1) Tabel Pegawai berfungsi untuk menyimpan data pegawai yang terdiri dari NIP, nama, jabatan, password, photo, tempat lahir, tanggal lahir, gender, unit kerja, tupoksi dan nomor telepon.
- 2) TabelTupoksi berfungsi untuk menyimpan data tupoksi yang terdiri dari id\_tupoksi dan nama tupoksi. Dimana nantinya akan menjadi data kegiatan pada SKP
- 3) TabelSKP berfungsi untuk menyimpan data skp yang terdiri dari id\_skp, id\_pegawai, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan, Nilai Perilaku kerja, dan Nilai Prestasi Kerja.
- 4) TabelAbsensi berfungsi untuk menyimpan data absensi pegawai yang terdiri dari id\_absensi, id\_pegawai, Tanggal absensi, absensi masuk, absensi pulang, dan keterangan.

- 5) Tabel detail SKP berfungsi untuk menyimpan detail data SKP yang terdiri dari *id\_SKP*, *id\_detail*, *id\_tupoksi*, Nilai SKP, Output, Realisasi Output, Waktu, Realisasi Waktu, Mutu, Realisasi Mutu, Biaya, dan Realisasi Biaya.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan peraturan pemerintah pada tahun 2011, penilaian kinerja khususnya untuk Pegawai Negeri Sipil yang dulunya dengan menggunakan DP3 telah diubah menjadi SKP. Dimana SKP sendiri lebih mengutamakan kepada penilaian perilaku kinerja pegawai dan hasil kinerja pegawai selama 1 tahun.

Dengan adanya perancangan sistem pengelolaan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), kendala-kendala yang timbul berkaitan dengan SKP pada FASILKOM UNSRI dapat diminimalisir. Sebagai contoh, pegawai tidak mengalami kebingungan mengenai tupoksi dan kegiatan apa yang harus dilaporkan untuk pengisian SKP disetiap tahunnya.

Sekalipun perancangan sistem pengelolaan kinerja pegawai telah dirancang, tentunya masih banyak sisi yang perlu diketahui agar pengembangan sistem *pengelolaan SKP* dapat berjalan dengan baik. Penulis merekomendasikan penelitian lebih lanjut mengenai pengimplementasian hasil rancangan pada penelitian ini.

## REFERENSI

- [1] Badan Kepegawaian Negara. 2013. "Panduan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)".
- [2] Badan Kepegawaian Negara. 2013 "Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 tahun 2013 tanggal 3 Januari 2013.
- [3] Lolytasari. 2013. "Pengelola e-SKP (Elektronik Sasaran Kinerja Pegawai) Dalam Upaya Menstandarisasikan Kompetensi Pustakawan". Khizanah Al-Hikmah Vol. 1.
- [4] Manullang, M. (2012). "Dasar-dasar Manajemen". Gajah Mada University Press, ISBN: 979-420-500-1
- [5] Pigor, Paul & Charles A. Myers. 1981. "Personel Administrations: A Point of View and A Method". Ninth Edition. USA: McGraw-Hill, Inc