



Kinerja Dosen Berbasis Aplikasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako

Fidrawati^{1*}, Suasa², Ani Susanti³

^{1,2,3} Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Tadulako, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received June 26, 2025

Revised August 06, 2025

Accepted August 06, 2025

Available online August 07, 2025

Kata Kunci:

Kinerja Dosen, Laporan Kinerja, Aplikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tadulako.

Keywords:

Lecturer Performance, Performance Report, Application, Faculty of Social and Political Sciences, Tadulako University.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright ©2025 by Fidrawati, Suasa, Ani Susanti. Published by CV. Rifainstitut

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja dosen terhadap laporan kinerja berbasis aplikasi di Lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara terencana tidak terstruktur, observasi tidak terstruktur, dan dokumentasi. Informan yang terlibat dalam penelitian ini terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan yang dipilih secara purposive sampling. Analisis data dilakukan secara interaktif, meliputi pengumpulan data, kondensasi data, display data, dan penarikan kesimpulan. Proses analisis berlangsung selama pengumpulan data dan berfokus pada interpretasi hasil wawancara serta pengamatan di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen mengalami kesulitan dalam mengisi laporan kinerja berbasis aplikasi, terutama bagi dosen yang belum tersertifikasi dan dosen senior yang kurang familiar dengan teknologi. Selain itu, terdapat masalah dalam pemenuhan administrasi yang diperlukan untuk pelaporan, serta kesalahan dalam penempatan kegiatan pada tridharma. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja dosen dalam pelaporan kinerja berbasis aplikasi, diperlukan pelatihan yang lebih intensif dan dukungan dari pimpinan fakultas. Hal ini penting agar dosen dapat memahami dan menguasai aplikasi pelaporan kinerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas dan kualitas kinerja mereka.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine lecturers' performance regarding application-based performance reports within the Faculty of Social and Political Sciences, Tadulako University. This study used a qualitative approach with descriptive methods. Data were collected through planned, unstructured interviews, unstructured observations, and documentation. Informants involved in this study consisted of lecturers and educational staff selected using purposive sampling. Data analysis was conducted interactively, encompassing data collection, data condensation, data display, and conclusion drawing. The analysis process took place during data collection and focused on interpreting interview results and field observations. The results showed that lecturers experienced difficulties completing application-based performance reports, particularly those who were not yet certified and senior lecturers who were less familiar with technology. Furthermore, there were challenges in fulfilling the administrative requirements for reporting, as well as errors in locating activities within the Tridharma (Three Pillars of Implementation). The conclusion of this study confirms that to improve lecturers' performance in application-based performance reporting, more intensive training and support from faculty leadership are needed. This is crucial for lecturers to understand and master the performance reporting application, thereby enhancing their accountability and performance quality.

1. PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, mengatur tentang implementasi Aparatur Sipil Negara Pasal 1 ayat 1 Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Maka

*Corresponding author

E-mail addresses: watifidra@yahoo.co.id (Fidrawati)

untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme dibentuklah suatu manajemen ASN dalam hal sistem pengelolaan kinerja ASN.

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 PP Nomor 30 Tahun 2019 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja; pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja; penilaian kinerja; tindak lanjut; dan sistem informasi kinerja.

Sistem manajemen kinerja pegawai negeri sipil merupakan keharusan bagi setiap instansi pemerintah untuk membangunnya kemudian diterapkan (*dimplementasikan*), pengawasan terhadap penerapannya dilakukan oleh pimpinan instansi pemerintah dan juga Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang pendayagunaan aparatur negara.

Dalam organisasi apapun, kegiatan penilaian kinerja atau unjuk kerja setiap karyawan merupakan kegiatan yang umum dilakukan. Demikian pula dalam organisasi perguruan tinggi, baik yang berbentuk universitas, institute, maupun sekolah tinggi. Secara umum, penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi performa atau kinerja karyawan dengan tujuan untuk meningkatkannya. Istilah lain yang digunakan untuk penilaian kinerja adalah penimbangan karya, yaitu proses penilaian dari ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil seorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang untuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan dibidang ketenaga kerjaan.

Pada perguruan tinggi, Dosen adalah salah satu komponen esensial dalam suatu sistem Pendidikan. Dosen adalah tenaga pengajar sekaligus karyawan yang juga dievaluasi kinerja mereka. Peran, tugas dan tanggungjawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan Pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yang meliputi kualitas iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang professional serta memiliki kompetensi.

Kompetensi tenaga pendidik, khususnya dosen, diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Tugas utama dosen adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik. Sedangkan profesor atau guru besar adalah dosen dengan jabatan akademik tertinggi pada satuan pendidikan tinggi dan mempunyai tugas khusus menulis buku dan karya ilmiah serta menyebarluaskan gagasannya untuk mencerahkan masyarakat. pelaksanaan tugas utama dosen ini perlu dievaluasi dan dilaporkan secara periodik sebagai bentuk akuntabilitas kinerja dosen kepada para pemangku kepentingan.

Kompetensi dosen menentukan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi sebagaimana yang ditunjukkan dalam kegiatan professional dosen. Untuk menjamin pelaksanaan tugas dosen berjalan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan maka perlu dilaporkan dan dievaluasi setiap periode waktu yang ditentukan.

Salah satu alat evaluasi yang dilakukan oleh Kementerian Pendidikan Tinggi adalah pengisian Beban Kerja Dosen (BKD) melalui sistem yang mulai diterapkan pada semester genap tahun akademik 2020/2021, sesuai dengan keputusan Ditjenddikti-kemdikbud 12/E/KPT/2021 tentang pedoman operasional Beban Kerja Dosen (BKD), setiap dosen dari jabatan Fungsional (jabfung) Asisten ahli hingga Professor memiliki Beban Kerja Dosen dan Kewajiban Khusus Dosen (KKD).

Pengisian Beban Kerja Dosen (BKD) ini pada akhirnya mewajibkan semua dosen untuk melaporkan kinerja yang mereka lakukan setiap semester, namun permasalahannya adalah bagi dosen yang belum tersertifikasi mungkin saja pengisian Beban Kerja Dosen (BKD) ini adalah pertama kali mereka lakukan sehingga mengalami kesulitan dan bisa jadi hal ini akan menjadi beban berat. Disisi lain para dosen senior yang sebahagian dari mereka tidak lagi melek internet, juga memiliki kesulitan tersendiri terutama dengan metode pengisian secara *online*, belum lagi permasalahan yang terkait dengan pemenuhan administrasi yang wajib dilampirkan sebagai syarat utama pelaporan.

Penggunaan SISTER sebagai media pengisian Beban Kerja Dosen (BKD) dan pemeriksaan Laporan Kinerja Dosen (LKD) oleh asesor memberikan kondisi yang menyulitkan bagi sebahagian dosen karena kurang paham akan penggunaan system atau kurang menguasai bentuk dan jenis kegiatan yang dapat di laporkan sebagai bagian dari kinerjanya. Dosen sering salah menempatkan kegiatan pada tridarma yang tidak tepat dan juga kelupaan menyertakan bukti pendukung kegiatan, begitu pula dengan perhitungan Sistem Kredit Semester (SKS) yang secara otomatis oleh sistem juga sering membingungkan para dosen.

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan implementasi pelaksanaan Beban Kerja Dosen (BKD) ini telah banyak menguraikan secara detail berbagai permasalahan yang dihadapi oleh para dosen. Antara lain yang dilakukan oleh Purba dkk (2021) menguraikan berbagai permasalahan yang sering dihadapi oleh para dosen antara lain, penggunaan system baru dengan fitur yang belum terbiasa, kondisi pada server SISTER internal kampus, dosen yang kurang paham membedakan kegiatan satu dengan lainnya sebagai akibat dari kurang membaca POBKD (Rubrik BKD) yang telah disediakan, terburu-buru dalam mengisi Beban Kerja Dosen (BKD), adanya permasalahan koordinasi dalam hal pengajuan kinerja penelitian dan pengabdian oleh anggota peneliti atau pelaksana pengabdian masyarakat, tidak tersedianya bukti atau sulitnya mengumpulkan bukti untuk mendukung kegiatan yang dilaporkan, mengunggah berkas tanpa memberikan tautan, lupa menghapus kegiatan yang gagal, kurang mampu membedakan antara *output* dengan *outcome* dan lain-lain.

Permasalahan lain yang terkait dengan Beban Kerja Dosen (BKD) juga diungkap oleh (Nuridin, 2002) yang menguraikan persepsi beban kerja pada dosen dengan tugas tambahan dalam paradigma psikologi yang menguraikan aspek-aspek beban kerja yakni, Aspek beban waktu, Aspek beban usaha mental, dan Aspek beban psikologi.

Penelitian lainnya seperti penelitian yang terkait dengan pandangan para dosen mengenai penerapan Beban Kerja Dosen (BKD) dirasa belum sepenuhnya memberikan gambaran yang detail, bagaimana penerimaan para dosen terhadap laporan Beban Kerja Dosen (BKD) berbasis aplikasi ini. Bagaimana pandangan mereka, bagaimana usaha-usaha yang mereka lakukan untuk pemenuhan Beban Kerja Dosen (BKD), bagaimana mereka menghadapi tantangan pengisian Beban Kerja Dosen (BKD) terutama terkait dengan aplikasi yang digunakan serta proses-proses penyesuaian yang mereka lakukan.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako, total jumlah dosen tetap Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 111 orang, dosen PKKK berjumlah 8 orang (Data Kepegawaian Fisip Untad), dan dosen BLU berjumlah 20 orang. Penerapan Beban Kerja Dosen (BKD) mendatangkan berbagai persoalan yang dialami oleh para dosen hampir disetiap semester berakhir atau setiap kali melaksanakan pelaporan Beban Kerja Dosen (BKD). Meski implementasi Beban Kerja Dosen (BKD) ini di Universitas Tadulako telah berlangsung selama (empat tahun) namun hingga saat ini berbagai permasalahan dalam praktiknya masih menjadi pekerjaan rumah khususnya bagi para dosen terutama karena tidak semua dosen memahami pengisian Beban Kerja Dosen (BKD). Dalam setiap pemeriksaan tim assessor masih terdapat banyak temuan yang seringkali berimplikasi pada penundaan pembayaran sertifikasi dosen.

Sehubungan dengan latar belakang di atas, maka penulis terdorong untuk melakukan suatu penelitian tentang “Kinerja Dosen Berbasis Aplikasi di Lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako”.

Setiap penelitian senantiasa diupayakan kearah terwujudnya tujuan yang di inginkan. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu, untuk mengetahui kinerja Dosen terhadap laporan kinerja berbasis aplikasi di Lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako.

2. KAJIAN LITERATUR

Pengertian Kinerja

Kata kinerja telah menjadi kata yang memasyarakat, seringkali istilah kinerja ini mulai dari media masa, pejabat birokrasi, pelaku bisnis, bahkan sampai masyarakat awam. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai individu adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Dalam kamus besar bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh (Nawawi, 2021) mengatakan bahwa Kinerja berarti: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (Nawawi, 2021) adalah kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak diselesaikan.

Lebih lanjut (Widodo, 2008), mengartikan kinerja sebagai berikut: Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan maupun etika. Hal ini seiring dengan yang dikemukakan oleh (Prawirosentono, 2008), yang menyatakan bahwa: Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kemudian selanjutnya (Hasibuan, 2012), menjelaskan bahwa: Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selanjutnya Veithzal Rifai (Rivai, 2016), mengatakan bahwa: Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih intensif dan optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang diembannya. Kinerja suatu organisasi sangat penting, oleh karena itu dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah dipikul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal.

Kinerja organisasi yang telah dilaksanakan dengan tingkat pencapaian tertentu tersebut seharusnya sesuai dengan misi yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk melakukan tugas

yang diemban. Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Robert, n.d.).

Pengertian kinerja sangat beragam, menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (Sastrohadiwiryo, 2002) berpendapat: Kinerja adalah suatu kemampuan seseorang dalam melaksanakan kegiatan/pekerjaan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Pengakuan suatu kinerja yang dicapai seseorang merupakan rangsangan yang kuat. Kemudian menurut (Mahsun, 2006), mengemukakan bahwa: Kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Lebih lanjut (Prawirosentono, 2008), menyatakan bahwa aspek kinerja, dapat dilihat dari empat aspek, yaitu efektivitas, tanggungjawab, disiplin dan inisiatif. Aspek efektivitas dalam suatu organisasi dapat tercapai apabila segala tahapan kegiatan atau program kerja dapat berjalan atau dapat dicapai sesuai dengan yang direncanakan, serta berjalan efektif dalam tahap memberikan dan meningkatkan pelayanan. Selanjutnya aspek tanggungjawab, dimana pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing sub atau bidang kerja dalam menjalankan pekerjaan bertindak sesuai aturan yang berlaku. Pada aspek disiplin didalam melaksanakan pekerjaan harus taat pada aturan yang berlaku yang telah ditetapkan bersama, dalam hal ini dapat dilihat dari disiplin waktu kehadiran di tempat kerja. Maupun disiplin dalam menggunakan fasilitas dalam memberikan pelayanan, pada aspek inisiatif yaitu kreatifitas atau ide-ide yang dimiliki didalam melaksakan suatu pekerjaan mampu memberikan saran atau ide untuk pengembangan dan kemajuan serta masukan dalam meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi.

Beberapa definisi diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktifitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

Aspek-Aspek Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja dalam hal ini aparatur yang dimaksud. Didalam Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 589/X/6/Y/99, tanggal 22 september 1999, tentang pedoman penyusunan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian tersebut, Lembaga Administrasi Negara menggunakan indikator-indikator antara lain:

1. Indikator masukan (inputs) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran, indikator ini dapat berupa dana, sumber dana, sumber daya manusia, informasi, kebijaksanaan/peraturan perundang-undangan dan sebagainya.
2. Indikator keluaran (outputs) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa visi dan nonvisi.
3. Indikator hasil (utcomeso) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran pada jangka menengah (efek langsung).
4. Indikator manfaat (benefits) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
5. Indikator dampak (impacts) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun

negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, indikator kinerja dapat digunakan untuk mengevaluasi: (1) Tahapan perencanaan, (2) Tahapan pelaksanaan, (3) Tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi. Menurut ([Soekidjo Notoatmodjo, 2024](#)) untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti oleh karyawan atau penilai). Sedangkan menurut ([Dwiyanto, 2021](#)) dalam mengukur kinerja birokrasi publik berdasarkan adanya indikator sebagai berikut:

1. Produktifitas

Konsep produktifitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektifitas pelayanan. Produktifitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output. Konsep produktifitas dirasa terlalu sempit dan kemudian *general accounting office* (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktifitas yang lebih luas dengan memasukan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

2. Kualitas Pelayanan

Isu mengenai kualitas pelayanan cenderung semakin menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik.

3. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program, pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut menunjukkan kegagalan organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula.

4. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu, responsibilitas bias saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.

5. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjukkan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat publik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu mempresentasikan kepentingan rakyat.

Dalam konteks ini, konsep dasar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target. Kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

(Prawirosentono, 2008), menyatakan bahwa aspek kinerja, dapat dilihat dari empat aspek, yaitu efektifitas, tanggungjawab, disiplin, dan inisiatif. Dalam aspek efektifitas dalam suatu organisasi dapat tercapai apabila segala tahapan kegiatan atau program kerja dapat berjalan atau dapat dicapai sesuai dengan yang direncanakan, serta berjalan efektif dalam tahap memberikan dan meningkatkan pelayanan. Selanjutnya aspek tanggungjawab, dimana

pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing sub atau bidang kerja dalam menjalankan pekerjaan bertindak sesuai aturan yang berlaku. Pada aspek disiplin didalam melaksanakan pekerjaan harus taat pada aturan yang berlaku yang telah ditetapkan bersama, dalam hal ini dapat dilihat dari disiplin waktu kehadiran di tempat kerja. Maupun disiplin dalam menggunakan fasilitas dalam memberikan pelayanan, pada aspek inisiatif yaitu kreatifitas atau ide-ide yang dimiliki didalam melaksanakan suatu pekerjaan mampu meberikan saran atau ide untuk pengembangan dan kemajuan serta masukan dalam meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi.

Dari beberapa definisi diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktifitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

Kriteria-Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara Bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Menurut Schuler dan Jackson 2004 (dalam Harsuko 2011) bahwa ada tiga jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan. Menurut Bernandin & Russell ([Laksmi, 2011](#)) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:
 - 1) *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
 - 2) *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
 - 3) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
 - 4) *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
 - 5) *Cooperation* (kerja sama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
 - 6) *Dependability* (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
 - 7) *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.

Personal Qualities (kualitas personal): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut [\(Dwiyanto, 1995\)](#) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivation diartikan suatu sikap (*Attitude*) pimpinan dari karyawan terhadap situasi kinerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya. Jika mereka bersikap negative (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup anatar lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Henry Simamora dalam [\(Mangkunegara, 2011\)](#) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari: persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, job design.

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi [\(Mangkunegara, 2011\)](#)

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif dan pendekatan induktif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami kompleksitas interaksi manusia dan menggali makna dari fenomena yang terjadi. Dalam penelitian ini, penulis akan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan jenis terencana tidak terstruktur untuk mendapatkan informasi mendalam mengenai penerapan laporan kinerja dosen berbasis aplikasi. Observasi tidak terstruktur akan digunakan untuk mengamati kondisi di lapangan, sementara dokumentasi akan mencakup pengumpulan dokumen primer yang relevan. Sumber data terdiri dari informan yang dipilih secara purposive sampling, termasuk dosen dengan berbagai masa kerja dan tenaga kependidikan. Analisis data dilakukan secara interaktif, dimulai dari pengumpulan data, kondensasi data, display data, hingga penarikan kesimpulan. Proses analisis berlangsung selama pengumpulan data dan berfokus pada interpretasi hasil wawancara serta pengamatan di lapangan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dalam konteks penggunaan aplikasi berbasis teknologi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Dosen Berbasis Aplikasi di Lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan maupun etika Widodo (2008: 78). Hal ini seiring dengan yang dikemukakan oleh Suyadi Prawirosentono (1999: 2), yang menyatakan bahwa: Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dalam penelitian ini penulis membahas tentang Kinerja Dosen Berbasis Aplikasi di Lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang mana fokus membahas tentang penerapan aplikasi BKD (Beban Kerja Dosen). Untuk itu dalam penelitian ini penulis menggunakan teori kinerja menurut [\(Simamora & Zheng, 2019\)](#) yaitu meliputi: Faktor Individual, Faktor Psikologis, dan Faktor Organisasi.

Faktor individual

Henry Simamora (2019: 14) menjelaskan bahwa kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil: Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi).

Berkenaan dengan kinerja individu dosen di Universitas Tadulako khususnya pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik terkait kompetensi dan kualifikasi serta pengalaman dosen dalam menggunakan aplikasi teknologi khususnya aplikasi yang digunakan untuk membuat laporan berbasis kinerja. Dosen yang memiliki kualifikasi tinggi cenderung lebih mampu memanfaatkan aplikasi dalam proses pengajaran. Sementara Dosen yang kurang terampil dalam teknologi, beberapa masih mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan aplikasi kedalam system administratif khususnya pelaporan kinerja. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

Kemampuan dan keahlian, dalam hal ini kemampuan teknologi menjadi salah satu faktor dalam mengukur kinerja dosen. Namun yang menjadi tantangan yang dihadapi saat ini adalah tidak semua dosen memiliki kompetensi dalam menggunakan teknologi, terutama karena dosen berasal dari generasi yang berbeda. Bagi dosen muda teknologi adalah sesuatu yang sangat dekat dengan kehidupan mereka, namun berbeda dengan para dosen dari generasi tua misalkan mereka yang berusia hampir mendekati masa pensiun, memiliki kesulitan dalam menghadapi pekerjaan yang berbasis Aplikasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat keterbatasan adaptasi teknologi di kalangan dosen generasi tua, yang menjadi kendala signifikan dalam pelaporan kinerja berbasis aplikasi. Meskipun sistem aplikasi pelaporan telah tersedia dan secara teknis memadai, banyak dosen senior mengalami kesulitan dalam menggunakan aplikasi digital yang kini menjadi bagian dari sistem administrasi perguruan tinggi. Hal ini diungkapkan oleh beberapa informan, termasuk Bapak Ilyas dan Bapak Hadisuddin, yang menyatakan bahwa faktor usia dan kurangnya familiarities dengan teknologi menghambat kemampuan mereka dalam mengisi aplikasi pelaporan kinerja. Dosen generasi tua cenderung lebih terbiasa dengan metode pembelajaran konvensional dan tidak memiliki pengetahuan yang cukup tentang aplikasi yang digunakan dalam dunia akademik saat ini. Sebaliknya, dosen muda menunjukkan kemampuan

yang lebih baik dalam memanfaatkan teknologi, dengan mayoritas dari mereka tidak mengalami kendala dalam penggunaan aplikasi kinerja. Mereka lebih cepat beradaptasi dengan sistem digital berkat latar belakang pendidikan yang akrab dengan teknologi informasi.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa faktor individual, seperti kurangnya kesadaran dan kedisiplinan dalam mendokumentasikan kegiatan akademik, menjadi kendala dalam proses pelaporan kinerja. Banyak dosen yang tidak secara sistematis mencatat atau mengarsipkan bukti pendukung kegiatan tridharma, sehingga saat waktu pelaporan tiba, banyak data yang terlupakan atau tidak lengkap. Hal ini menyebabkan input ke aplikasi menjadi tidak maksimal. Meskipun ada dosen yang disiplin dalam mendokumentasikan kegiatan, sebagian besar menunjukkan kelalaian dalam menyimpan bukti kegiatan akademik. Kesenjangan antara aktivitas nyata dengan pelaporan ini menunjukkan bahwa banyak kontribusi dosen yang tidak tercatat dalam sistem, sehingga tidak dapat dimanfaatkan sebagai data akuntabilitas institusi. Keberhasilan aplikasi pelaporan kinerja bergantung pada partisipasi aktif pengguna, yang menunjukkan bahwa kesiapan sistem saja tidak cukup; komitmen individu pengguna juga sangat penting untuk mencapai efektivitas dalam pelaporan kinerja berbasis aplikasi.

Faktor psikologis

Hasil penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja dosen dalam penggunaan aplikasi berbasis teknologi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako. Pertama, sikap dan pandangan dosen terhadap pekerjaan administratif yang dianggap bukan tupoksinya menjadi hambatan signifikan. Banyak dosen merasa bahwa pelaporan kinerja adalah tugas yang seharusnya dibebankan kepada operator atau tenaga kependidikan, sehingga mereka cenderung melimpahkan tanggung jawab tersebut kepada orang lain. Hal ini diungkapkan oleh Bapak Ilyas dan Bapak Isbon Pageno, yang menekankan bahwa pelaporan kinerja seharusnya menjadi kewajiban pribadi dosen, namun sering kali diabaikan karena beban kerja yang berlebihan. Dosen merasa tertekan dengan tuntutan administratif yang mengganggu fokus mereka pada tugas utama seperti mengajar, meneliti, dan melakukan pengabdian.

Kedua, tekanan beban kerja yang berlebih juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja dosen. Banyak dosen merasa tidak memiliki cukup waktu untuk mempelajari aplikasi baru dan menyelesaikan pekerjaan administratif, yang menyebabkan mereka merasa stres dan kelelahan. Bapak Isbon Pageno mengungkapkan bahwa beban kerja yang padat membuatnya sulit untuk membagi waktu antara pengajaran dan administrasi. Bahkan, perasaan ini tidak hanya dialami oleh dosen generasi tua, tetapi juga oleh dosen muda, seperti yang diungkapkan oleh Bapak Hendra. Dosen merasa bahwa tugas utama mereka telah bergeser menjadi tugas administratif, yang mengalihkan perhatian dari tri dharma perguruan tinggi. Kelelahan dalam mengelola dokumentasi dan pelaporan kinerja mencerminkan tekanan emosional yang dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja, serta berdampak negatif pada kinerja mereka secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor psikologis, termasuk sikap terhadap pekerjaan administratif dan tekanan beban kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen dalam konteks penggunaan aplikasi berbasis teknologi.

Faktor Organisasi

Pembahasan hasil penelitian harus didukung oleh teori atau literatur relevan, serta jika memungkinkan, Pelaporan kinerja berbasis aplikasi merupakan sebuah alat yang efektif dalam meningkatkan transparansi, efisiensi, dan akurasi dalam pengelolaan data kinerja dosen. Selain faktor individual dan faktor psikologi, yang mempengaruhi pelaporan kinerja dosen berbasis aplikasi, faktor organisasi juga memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan implementasi sistem pelaporan ini. Faktor organisasi mencakup kebijakan, dukungan

manajerial dan kepemimpinan, serta budaya organisasi atau sistem yang ada di dalam lembaga pendidikan tinggi yang dapat memfasilitasi atau menghambat proses pelaporan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan pelaporan kinerja berbasis aplikasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako tidak hanya bergantung pada perangkat lunak yang digunakan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasi yang lebih luas, termasuk kebijakan, sumber daya manusia, dukungan pimpinan, dan budaya kerja. Keberhasilan implementasi sistem pelaporan kinerja sangat tergantung pada kebijakan yang jelas dan dukungan dari pimpinan organisasi. Kebijakan yang mendukung penggunaan aplikasi pelaporan kinerja, serta pelatihan yang memadai bagi dosen, dapat meningkatkan kepercayaan diri dan pemahaman mereka dalam menggunakan aplikasi tersebut. Temuan menunjukkan bahwa sosialisasi yang dilakukan oleh pimpinan fakultas belum sepenuhnya diikuti oleh semua dosen, yang mengindikasikan perlunya pendekatan yang lebih efektif dalam menyampaikan informasi. Dukungan dari pimpinan, baik dalam bentuk pengarahan maupun motivasi, juga berperan penting dalam meningkatkan kesadaran dosen terhadap pentingnya pelaporan kinerja. Namun, tantangan muncul dari kurangnya penghargaan formal dan dukungan pendanaan yang memadai, yang dapat mempengaruhi motivasi dosen untuk berpartisipasi aktif dalam pelaporan kinerja.

Budaya kerja di lingkungan fakultas, yang mencakup nilai-nilai kekeluargaan dan saling menghargai, juga berkontribusi pada keberhasilan implementasi aplikasi berbasis kinerja. Meskipun budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan yang adaptif terhadap inovasi teknologi, masih terdapat tantangan dalam hal kedisiplinan dan profesionalisme. Ketidakhadiran dosen dan pegawai, serta ketidakteraturan jadwal, menghambat efektivitas pembelajaran dan memperpanjang masa studi mahasiswa. Selain itu, kurangnya kolaborasi antar dosen dalam mengakses dan memanfaatkan dana hibah yang tersedia menunjukkan perlunya manajemen tim yang lebih baik. Meskipun aplikasi berbasis kinerja berfungsi sebagai alat bantu administratif, efektivitasnya sangat tergantung pada budaya kerja, komitmen personal, dan dukungan kelembagaan. Tanpa integrasi yang baik antara sistem digital dan manajemen internal, pelaporan kinerja berisiko hanya menjadi formalitas tanpa dampak nyata terhadap peningkatan mutu kinerja akademik.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja dosen berbasis aplikasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tadulako dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor individual, psikologis, dan organisasi. Pertama, faktor individual mencakup tantangan yang dihadapi oleh beberapa dosen generasi tua yang belum terbiasa dengan teknologi baru dan aplikasi dalam administrasi, serta kelalaian dalam pendokumentasian hasil kegiatan di luar pengajaran dan pendidikan. Kedua, faktor psikologis berperan penting, di mana sikap dan pandangan dosen terhadap pekerjaan administratif yang dianggap bukan tupoksinya, serta tekanan beban kerja yang berlebih, dapat menghambat kinerja mereka. Ketiga, dari segi organisasi, kebijakan dan sumber daya manusia melalui pelatihan dan sosialisasi yang memadai, serta dukungan pimpinan fakultas yang dinilai baik, menjadi elemen kunci dalam meningkatkan kinerja dosen. Meskipun budaya kerja organisasi yang berbasis kekeluargaan dapat mendorong perbaikan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik masih menghadapi tantangan terkait etos kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja dosen, penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah di setiap faktor ini, mulai dari peningkatan kompetensi teknologi dosen hingga menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi.

6. REFERENSI

- Dwiyanto, A. (1995). *Penilaian kinerja organisasi pelayanan publik*. Yogyakarta: Fisipol UGM.
- Dwiyanto, A. (2021). *Reformasi birokrasi publik di Indonesia*. Ugm Press.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Laksmi, R. A. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran kinerja sektor publik*. Yogyakarta: Bpfe.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Nawawi, H. (2021). *Organisasi sekolah dan pengelolaan kelas sebagai lembaga pendidikan*.
- Nurdin. (2002). *Persepsi Beban Kerja Dosen dalam Paradigma Psikologi*. Penerbit ABC.
- Prawirosentono, S. (2008). *Aspek-Aspek Kinerja dalam Organisasi*. Penerbit ABC.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Robert, M. (n.d.). L dan Jackson, John H, 2002. *Management Resosuse: Manajeme Sumber Daya Manusia*.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2002). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Bumi aksara.
- Simamora, R., & Zheng, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan STMIK Time Medan. *Jurnal Ilmiah SMART*, 3(2), 96–107.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2024). *Pengembangan sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Penerbit Rineka Cipta.
- Widodo, S. (2008). *Kinerja dan Produktivitas Karyawan*. Penerbit Pustaka Pelajar.