

## **PENILAIAN PRESTASI KERJA MELALUI SASARAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA YOGYAKARTA**

### ***PERFORMANCE APPRAISAL THROUGH SASARAN KERJA PEGAWAI ON BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA YOGYAKARTA***

Oleh: Destiyana Ikawati, FIS, UNY, [destiyana09@gmail.com](mailto:destiyana09@gmail.com)

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan penilaian prestasi kerja melalui SKP pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta. Selain itu penelitian ini juga bermaksud untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai di Kota Yogyakarta. Desain penelitian yang dipakai adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Subjek penelitian adalah Kepala Sub Bidang Akuntabilitas Aparatur, Kepala Sub Bidang Umum Kepegawaian dan Analis Kepegawaian BKD Kota Yogyakarta. Instrumen penelitian adalah peneliti dengan menggunakan alat bantu pedoman wawancara dan perekam suara. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi. Analisis data penelitian menggunakan empat tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Pengujian keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penilaian prestasi kerja melalui Sasaran kerja Pegawai (SKP) di BKD Kota Yogyakarta sudah memenuhi kriteria untuk mengukur prestasi kerja PNS. Hal tersebut dikarenakan penilaian prestasi kerja yang dilakukan sudah sesuai dengan indikator penilaian prestasi kerja, dimana penilaian prestasi kerja melalui SKP mampu mengukur kuantitas kerja, kualitas kerja, konsistensi pegawai, kerjasama, dan sikap pegawai. Selain itu penilaian yang dilakukan sudah sesuai dengan prinsip PP No 46 Tahun 2011 yaitu objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan, sehingga penilaian yang dilakukan sudah mampu meningkatkan produktivitas pegawai.

Kata kunci: penilaian prestasi kerja, sasaran kerja pegawai

#### ***Abstract***

*This study aims to investigate the implementation of performance appraisal through SKP on Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta. In addition, this study also aims to determine the factors that support and hinder the implementation of performance appraisal of employees in the city of Yogyakarta. The study design used is descriptive qualitative research method. Informants of this research are Head of Akuntabilitas Aparatur, Head of Sub. Bidang Umum Kepegawaian and Analis Kepegawaian BKD Kota Yogyakarta. The research instrument is a researcher using the tools of interview guidelines and a voice recorder. The technique of collecting data were using interviews and documentation. Research data analysis were using four stages: data collection,*

*data reduction, data presentation and conclusion or verification. Testing the validity of the data were using triangulation techniques. Based on the survey results revealed that the performance appraisal through working Sasaran Kerja Pegawai (SKP) in the BKD Kota Yogyakarta meets the criteria for measuring the performance of civil servants. That is because the performance appraisal work done is in conformity with the indicators of performance appraisal, in which the performance appraisal through SKP are capable of measuring the quantity of work, quality of work, employee consistency, collaboration, and employee attitudes. Besides the assessment is in conformity with the principles of PP No. 46 Tahun 2011: objective, measurable, accountable, participatory and transparent, so that the assessment has been able to increase employee productivity.*

**Keywords:** *performance appraisal, employee goals*

## **PENDAHULUAN**

Pengukuran prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Indonesia menurut PP Nomor 10 Tahun 1979 dilakukan menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). DP3 merupakan sarana untuk mengukur kinerja pegawai, akan tetapi standar evaluasi ini menimbulkan permasalahan. Permasalahan tersebut dikarenakan standar penilaian yang digunakan kurang mengakomodasi variasi-variasi bidang tugas pokok dan fungsi pegawai. Sehingga menyebabkan penilaian kinerja tidak valid, tidak reliabel, serta penuh dengan *halo error*, dan *leniency error*.

DP3 dinilai tidak dapat mengukur seberapa besar produktivitas dan kontribusi PNS terhadap organisasi. Hal ini dikarenakan penilaian prestasi kerja pegawai dengan menggunakan DP3 tidak didasarkan pada target *goal* (kinerja standar/harapan) tertentu. Melihat dari kelemahan DP3 yang telah dipaparkan di atas, maka dalam rangka reformasi birokrasi pemerintah telah mengeluarkan penyempurnaan PP No 10 Tahun 1979 dan menggantinya dengan PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem

prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja..

Melalui sistem SKP ini, maka penilaian prestasi kerja PNS secara sistemik menggabungkan antara penilaian sasaran kerja PNS dengan perilaku kerja. Penilaian prestasi kerja terdiri dari dua unsur yaitu SKP sebesar 60% dan perilaku kerja dengan bobot 40%. Penilaian prestasi kerja PNS dengan SKP dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Penilaian prestasi kerja dengan SKP mulai diberlakukan secara serentak mulai 1 Januari 2014. Dengan diberlakukannya sistem penilaian prestasi kerja yang baru, maka semua instansi pemerintah pada tanggal tersebut harus menilai prestasi kerja pegawainya dengan SKP. Salah satu instansi pemerintah di Kota Yogyakarta yang mengimplementasikan kebijakan tersebut adalah Badan Kepegawian Daerah (BKD). Selain penilaian kinerja dengan SKP, BKD kota Yogyakarta menilai kinerja pegawainya dengan menggunakan sistem 360 derajat. Berdasarkan Perwal No 21 Tahun 2011 proses

penilaian 360 derajat dilakukan dengan cara atasan menilai bawahan, bawahan juga menilai atasannya, serta penilaian yang dilakukan oleh teman sejawat. Sementara penilaian prestasi kerja dengan SKP dilakukan oleh atasan langsung dari pegawai yang bersangkutan.

Setelah adanya PP No 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja, Pemerintah Kota Yogyakarta melakukan sosialisasi terkait peraturan tersebut. Sosialisasi tentang implementasi SKP di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta telah dilakukan sejak akhir tahun 2013 yang dilakukan pada masing-masing instansi, dengan melibatkan Badan Kepegawian Negara Kantor Regional I Yogyakarta. Sosialisasi PP nomor 46 ini dilakukan melalui tiga tahap yakni tanggal 3, 6, dan 7 Mei 2013.

Sosialisasi tersebut dilakukan agar pegawai di Pemerintah Kota Yogyakarta memahami tentang penilaian prestasi kerja melalui SKP. Akan tetapi karena sosialisai hanya dilakukan sebanyak tiga kali maka masih ada pegawai yang belum paham tentang SKP.

Sesuai dengan ketentuan pada PP No 46 Tahun 2011 penilaian prestasi kerja dengan metode SKP mewajibkan pegawai menyusun sasaran kerjanya dalam kurun waktu satu tahun. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja dengan SKP di BKD kota Yogyakarta dapat dikatakan masih belum optimal sebab masih ada masalah dalam implementasinya. Hal tersebut dikarenakan peraturan tersebut mulai diimplementasikan pada bulan Januari 2014 sehingga relatif tergolong peraturan yang baru. Sehingga masih ada pegawai yang belum paham dalam mengisi SKP.

Melihat dari pelaksanaan penilaian prestasi kerja dengan SKP yang belum optimal, maka peneliti ingin mengkaji tentang penilaian prestasi kerja PNS dengan menggunakan SKP di kota Yogyakarta, dalam sebuah penelitian yang berjudul “Penilaian Prestasi Kerja melalui Sasaran kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta.”

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini

adalah metode penelitian deskriptif kualitatif..

### **Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di BKD Kota Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 19 Februari 2016 sampai 19 Mei 2016.

### **Subjek penelitian**

Subjek penelitian ini yaitu pejabat penilai dan pegawai yang dinilai.

### **Instrumen penelitian**

Dalam penelitian ini, instrumen terletak pada peneliti sendiri.

### **Data dan Sumber Data**

#### **1. Data primer**

Data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui observasi dan wawancara tentang penilaian prestasi kerja melalui Sasaran kerja Pegawai (SKP) pada BKD Kota Yogyakarta.

#### **2. Data sekunder**

Data sekunder dalam penelitian ini yaitu PP No 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS, Perwal No 21 Tahun 20011, Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, dan contoh formulir sasaran kerja pegawai

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara

Dalam penelitian ini dilakukan wawancara semiterstruktur. Wawancara semiterstruktur.

2. Dokumentasi

Dokumen-dokumen tertulis dalam penelitian ini berupa PP No 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perwal No 21 tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai, dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

### **Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data**

Untuk mengecek keabsahan dan kredibilitas data, penelitian, peneliti menggunakan teknik pemeriksaan triangulasi sumber.

### **Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data menurut Mathew B. Miles dan A Michael Huberman. Proses analisis data terdiri dari empat alur kegiatan yaitu Pengumpulan data, Reduksi Data, Penyajian data, Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Penilaian prestasi kerja melalui SKP pada BKD Kota Yogyakarta**

Prosedur penilaian yang dilakukan dimulai dengan penyusunan SKP oleh pegawai yang selanjutnya menjadi kontrak kerja antara atasan dengan bawahan. Kemudian pada akhir tahun kinerja pegawai akan dinilai sesuai dengan kinerja riil yang dilakukan oleh pegawai dan disesuaikan dengan sasaran kerja yang telah dibuatnya pada awal tahun bulan Januari.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara indikator penilaian prestasi kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja: dilihat dari pemahaman tentang lingkup pekerjaan, uraian pekerjaan, tanggung jawab serta wewenang yang diemban. Dalam penelitian ini, penilaian prestasi kerja melalui SKP sudah mampu mengukur kualitas kerja pegawai. SKP mampu digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur prestasi kerja PNS karena di dalam SKP tertera rincian tugas jabatan yang diuraikan oleh pegawai yang akan menjadi acuan penilaian.
- 2) Kuantitas kerja: ditunjukkan dengan hasil dan kecepatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan di BKD Kota Yogyakarta sudah dapat mengukur prestasi kerja pegawai secara kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya akan diamati langsung oleh atasannya. Sementara secara kuantitatif hasil kerja pegawai akan dinilai pada akhir tahun saat penilaian apakah sesuai dengan target kerjanya atau tidak.
- 3) Konsistensi pegawai: dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan dan kehati-hatian dalam bekerja. Penelitian ini melihat bahwa penilaian prestasi kerja dengan SKP mampu mengukur konsistensi pegawai, dimana pegawai di BKD Kota Yogyakarta melakukan kegiatan atau tugasnya secara konsisten walaupun dalam melaksanakan tugasnya pegawai masih mendapatkan tugas tambahan dari atasannya. Selain itu, penilaian yang dilakukan di BKD Kota Yogyakarta berdasarkan realisasi dari kinerja pegawainya.
- 4) Kerjasama: yaitu kemampuan bekerjasama yang ditunjukkan untuk meningkatkan kualitas penilaian kerjasama yang dilakukan di dalam SKP mampu melihat seberapa besar tingkat kemampuan bekerjasama pegawai dengan rekan sekerja, atasan, bawahan, bahkan instansi lain dalam

menjalankan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembanya.

- 5) Sikap pegawai: yaitu perilaku terhadap organisasi/lembaga atau atasan dan juga rekan sekerja. Penilaian prestasi kerja melalui SKP dapat digunakan untuk mengukur sikap pegawai dalam sebuah instansi. Hal tersebut dikarenakan di dalam SKP memuat penilaian perilaku kerja yang meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

Dilihat dari kelima indikator tersebut maka penilaian prestasi kerja melalui SKP dapat dikatakan sebagai instrumen penilaian prestasi kerja yang mampu mengukur prestasi kerja PNS. Sebab dalam penilaiannya sudah mampu memenuhi indikator penilaian prestasi kerja tersebut. Penilaian prestasi kerja melalui SKP dapat digunakan untuk mengukur kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi pegawai, kerjasama, dan sikap pegawai. Hal tersebut dikarenakan di dalam SKP memuat sasaran kerja yang dibuat oleh pegawai pada awal tahun yang dalam

penyusunannya memuat target, waktu, dan biaya. Selain itu terdapat unsur perilaku kerja yang dinilai terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

Selain itu, penilaian prestasi kerja menurut Werther dan Davis dalam Justine, bertujuan untuk menciptakan gambaran yang akurat tentang prestasi kerja individu. Guna memenuhi tujuan tersebut terdapat 4 (empat) syarat agar penilaian yang dilakukan dapat bersifat akurat yaitu:

1. Harus bersifat *job-related*

Penilaian prestasi kerja berdasarkan PP No 46 Tahun 2011 yang dilaksanakan di BKD Kota Yogyakarta sudah bersifat *job-related*. Hal tersebut dibuktikan dengan penilaian yang dilakukan sudah berkaitan dengan proses analisis jabatan pegawai.

2. Harus bersifat *practical*

*Practical* yang dimaksud yaitu alat ukur yang digunakan dalam menilai prestasi kerja pegawai dapat diterapkan dan dimengerti oleh pejabat penilai dan pegawai yang dinilai.

Penyusunan SKP yang dilakukan oleh pegawai harus jelas dan dapat dipahami. Dalam proses penyusunan SKP terdapat prinsip partisipatif yaitu seluruh proses penilaian prestasi kerja melibatkan secara aktif antara pejabat penilai dengan PNS yang dinilai. Dengan demikian alat ukur yang digunakan untuk menilai prestasi kerja pegawai sudah jelas karena dapat dimengerti oleh pejabat penilai dan pegawai yang dinilai. Hal tersebut dibuktikan dengan keterlibatan pejabat penilai dan pegawai yang dinilai pada saat penyusunan SKP.

3. Harus memiliki ukuran baku/standar

Standar yang digunakan untuk menilai prestasi kerja PNS yaitu berdasarkan PP No 46 Tahun 2011. Dimana penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan SKP dan perilaku kerja. Bobot dari masing-masing unsur penilaian yaitu SKP sebesar 60% dan perilaku kerja 40%. Melihat dari standar penilaian yang telah ditetapkan tersebut maka, penilaian yang dilakukan berdasarkan PP No 46

Tahun 2011 memiliki ukuran standar yang sama antara masing-masing pegawai. Sehingga penilaian yang dilakukan berdasarkan tolok ukur yang baku sehingga tidak ada diskriminasi dalam pemberian penilaian.

4. Menggunakan ukuran yang dapat dipertanggungjawabkan

Alat ukur yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai yaitu berupa sasaran kerja pegawai (SKP) yang telah disusun pada awal tahun. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Dengan adanya Alat ukur berupa SKP yang digunakan, otomatis bersifat valid karena pada akhir tahun prestasi kerja pegawai akan dinilai melalui kinerja riil yang dilakukan selama satu tahun. Sehingga penilaian dengan metode ini mampu memberikan laporan unjuk kerja pegawai yang sebenarnya.

Penilaian prestasi kerja menurut PP No 46 Tahun 2011 yaitu objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Dalam



penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja melalui SKP pada BKD Kota Yogyakarta sudah sesuai dengan prinsip tersebut. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan sudah bersifat objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Meskipun objektifitas penilaian belum sepenuhnya karena masih ada unsur subyektif dalam penilaian perilaku kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja melalui SKP masih mengalami hambatan dalam pelaksanaannya yaitu: 1) kemampuan memahami SKP pada pegawai yang berbeda, 2) masih ada pegawai yang kurang peduli dengan penyusunan SKP, dan 3) masih ada pandangan subyektif dari pejabat penilai dalam memberikan penilaian.

Selanjutnya faktor pendukung dalam penilaian prestasi kerja melalui SKP yaitu: adanya pendampingan dari Penata Laksana Kepegawaian, adanya arahan dari atasan dalam menyusun SKP.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

- 1) Penilaian prestasi kerja melalui SKP dilihat dari indikator sudah dapat melakukan penilaian prestasi kerja di BKD Kota Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan penilaian yang dilakukan sudah sesuai dengan indikator penilaian prestasi kerja, dimana penilaian prestasi kerja melalui SKP mampu mengukur kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi pegawai, kerjasama, dan sikap pegawai.
- 2) Penilaian prestasi kerja dengan SKP pada BKD Kota Yogyakarta telah dilaksanakan sesuai dengan prinsip yang ada di PP No 46 Tahun 2011. Penilaian prestasi kerja sudah bersifat obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- 3) Penilaian prestasi kerja yang dilakukan di BKD Kota Yogyakarta masih mengalami hambatan dari internal. Hambatan tersebut dapat dilihat dari dua sisi yaitu dari pegawai yang dinilai dan pejabat penilai. Hambatan dari pegawai yang dinilai yaitu masih ada pegawai yang belum paham dengan SKP dan kepedulian pegawai terhadap SKP masih rendah. Sementara hambatan dari pejabat penilai yaitu masih ada pandangan subyektif dari pejabat

penilai sehingga penilaian yang dilakukan belum bisa obyektif.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait dengan penilaian prestasi kerja dengan SKP di BKD Kota Yogyakarta masih terdapat beberapa hambatan. Untuk itu peneliti akan memberikan saran sebagai berikut:

1. Mengoptimalkan Peran Penata Laksana Kepegawaian pada setiap SKPD yang berperan sebagai fasilitator dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja dengan meningkatkan kompetensi SDM nya.
2. Perlu dilakukan sosialisasi mengenai mekanisme penyusunan SKP agar PNS memahami tentang SKP terutama dalam menguraikan tugas jabatannya.
3. Perlu dibuat peraturan untuk mengatur penilaian perilaku kerja pegawai, agar penilaian prestasi kerja yang dilakukan tidak terdapat unsur subyektif dari pejabat penilai.

### DAFTAR PUSTAKA

#### Buku

Achmad. S. Ruky. 2006. *Sistem manajemen kinerja (performance management system) panduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja*

*prima*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Handoko T. Hani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 2. Yogyakarta: BPFE

Hawley, casey fitts. 2005. *201 Cara Untuk Mendorong Setiap Karyawan Berkinerja Bintang*. Jakarta: ERLANGGA

Mangkunegara, A.A. Anwar P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Moleong, J.L. 2009. *Metodelogi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

T. Keban, Yeremias. 2004. *Enam Dimensi Stratgis Administrasi Publik: konsep, teori dan isu*. Yogyakarta: Gava Media

Samodra wibawa. 2009. *Administrasi Negara: Isu-isu Kontemporer*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sirait, Justine T. 2006. *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta : PT. Grasindo

Siswanto Sastrohadiwijoyo. 2003. *Manajemen tenaga kerja indonesia, pendekatan administrasi dan operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sugiyono. 2012. *Metodelogi penelitian administrasi*. R.D. Bandung: Alfabeta

Suwatno dan Donni Juni Prianta. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Wirawan. 2009. *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia, teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

### Sumber Hukum

PP no 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja

Perwal no 23 Tahun 2007 tentang penilaian kinerja pegawai

Perwal no 21 Tahun 2011 tentang penilaian kinerja pegawai

### Website

Sosialisasi PP 46 Tahun 2011 - Penilaian Prestasi Kerja PNS. Diakses dari: <http://diklat.jogjaprov.go.id/v2/kegiatan/item/18-sosialisasi-pp-46-tahun-2011-tentang-penilaian-prestasi-kerja-pns> pada tanggal 4 Oktober 2015 pukul 11.30 WIB

Penilaian Prestasi Kerja PNS. Diakses dari <http://pemerintah.net/penilaian-prestasi-kerja-pns/> pada tanggal 6 Oktober 2015 pukul 20.15 WIB

Prestasi Kerja PNS Dinilai Pakai Sistem Baru per 1 Januari. Diakses dari: <http://bisnis.liputan6.com/read/789935/ingat-prestasi-kerja-pns-dinilai-pakai-sistem-baru-per-1-januari> pada tanggal 6 Oktober 2015 pukul 21.18 WIB

Juknis penilaian prestasi pns. Diakses dari: [www.mgi.esdm.go.id](http://www.mgi.esdm.go.id) pada tanggal 6 Oktober 2015 pukul 22.00 WIB

Pemkot Jogja sosialisasikan peraturan Penilaian Prestasi PNS. Diakses dari: <http://www.harianjogja.com/baca/2013/05/03/pemkot-jogja-solialisasikan-peraturan-penilaian-prestasi-pns-402674> pada tanggal 5 November 2015 pada pukul 11.00 WIB

[penilaian-prestasi-pns-402674](http://www.harianjogja.com/baca/2013/05/03/pemkot-jogja-solialisasikan-peraturan-penilaian-prestasi-pns-402674) pada tanggal 5 November 2015 pada pukul 11.00 WIB

Penilaian kinerja pegawai. Diakses dari: <http://perizinan.jogjakota.go.id/home>. pada tanggal 6 Desember 2015 pada pukul 10.00 WIB

Pemkot Jogja sosialisasikan peraturan Penilaian Prestasi PNS. Diakses dari: <http://www.harianjogja.com/baca/2013/05/03/pemkot-jogja-solialisasikan-peraturan-penilaian-prestasi-pns-402674> pada tanggal 5 November 2015 pada pukul 11.00 WIB