

## **MENGUKUR KINERJA INDIVIDU PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

### **Yudithia**

Kepala Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, DKI Jakarta  
([yudithia@yahoo.com](mailto:yudithia@yahoo.com))

### **Ramadhani Setiawan**

Dosen Ilmu Administrasi Negara Universitas Maritim Raja Ali Haji  
([ramadhanisetiawan@gmail.com](mailto:ramadhanisetiawan@gmail.com))

### **Mahadiansar**

Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Publik Universitas Brawijaya  
([mahadiansar@student.ub.ac.id](mailto:mahadiansar@student.ub.ac.id))

---

### **Abstrak**

Mengukur kinerja individu merupakan sebagai upaya dalam melihat kapasitas apa yang dilakukan serta yang dikerjakan pegawai dalam sebuah pekerjaan di dalam organisasi sebagai aktivitas penyelesaian tugas mempunyai penerapan dengan pengetahuan dan kemampuan tersendiri. Peneliti menggunakan Koopmans, Bernaad & Hildebrandt (2014) untuk mengukur kinerja individu yang melibatkan kinerja tugas, kinerja kontekstual dan perilaku kontraproduktif. Dalam penentuan sampel menggunakan teknik *Stratified Random Sampling* sebanyak 87 responden dengan hasil penelitian bahwa kinerja pegawai masih kurang maksimal menciptakan organisasi yang memiliki kualitas kinerja yang tinggi. Kemudian secara psikologi pegawai dalam pengukurannya menunjukkan bahwa merasa cukup memberikan kontribusi dengan pekerjaan yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

**Kata Kunci: Kinerja Kontekstual, Kinerja Tugas & Kinerja Kontraproduktif**

---

### **Pendahuluan**

Kinerja memiliki peran sangat penting bagi pegawai, keistimewaan kinerja bagi pegawai dilihat dari perhatian yang lebih terhadap pimpinannya dalam mengelola

organisasi yang membuat pegawai semangat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk menciptakan pekerjaan yang berkualitas, kemudian dipersentasikan hasil capaiannya dengan memberikan penghargaan agar

pegawai tersebut termotivasi lebih baik lagi dan memberikan pandangan bahwasanya bersungguh-sungguh dalam bekerja memberikan dampak yang positif bagi lingkungan sekitar yang disarankan oleh Icbwan, (2014:113).

Kinerja individu adalah masalah yang tidak hanya menggenggam organisasi perusahaan di seluruh dunia tetapi juga memicu banyak penelitian di bidang manajemen, kesehatan kerja, dan psikologi kerja dan organisasi, Waldman (1994).

Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Thabib Provinsi Kepulauan Riau Tanjungpinang di desain sebagai rumah sakit kelas B non pendidikan, merupakan rumah sakit rujukan dari kabupaten/kota se-Provinsi Kepulauan Riau dan sebagai upaya antisipasi perkembangan Provinsi Kepulauan Riau yang sangat pesat dalam tiga tahun terakhir dan yang akan datang sebagai daerah industri pariwisata dan pusat pemerintahan.

Fakta di lapangan yang di temui peneliti ialah kualitas kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Kepulauan Riau merujuk terhadap kepuasan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya belum sesuai dengan keinginan yang diharapkan

sepenuhnya tercapai karena faktor permasalahan maupun hambatan yang di timbulkan dari sebuah peraturan atau sistem operasional prosedur (SOP) yang kurang tepat menjadi kinerja individu pegawai terhambat.

Sebuah artikel dari Muse, Harris, Giles, & Feilds (2008) menunjukkan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya manfaat individu yang di rasakan sebagai pegawai yang berpegang pada komitmen dengan tujuan mendapatkan dukungan organisasi maupun keuntungan yang ia peroleh yang diarahkan terhadap tugas kerja, fasilitas / sarana prasarana yang ia dapatkan dari organisasi sebagai pegawai dan loyalitas hubungan timbal balik yang dapat dibuktikan,

Pengaturan kerja yang menekankan kekuatan kinerja seseorang, dimana mereka dapat menjadi yang terbaik dan terbaik antara mereka satu sama lain. Sampai saat ini juga penelitian telah menunjukkan bahwa pegawai yang puas dan menemukan pemenuhan keinginan dalam sebuah pekerjaan lebih produktif, kemungkinan kecil akan adanya kekurangan, dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi yang signifikan bagusnya dan lebih baik. Berdasarkan

uraian di atas maka permasalahan yang dapat diajukan dalam penelitian ini mengukur kinerja individu rumah sakit umum daerah provinsi kepulauan riau.

## **Pembahasan**

### *Definisi Kinerja*

Kinerja di definisikan Nickols, (1997:14) ialah merupakan kinerja sebagai hasil dari perilaku sedangkan perilaku adalah aktivitas individu sedangkan hasil dari perilaku adalah cara di mana lingkungan individu yang berperilaku entah bagaimana berbeda sebagai akibat dari perilakunya sebagai upaya pencapaian.

Lalu Gilbert, (1974:1) menambahkan pencapaian dalam hasil kerja yang menunjukkan sebuah perilaku sebagai bentuk kinerja jangka panjang maupun jangka pendek. Setiap instansi atau perusahaan menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya, terdiri dari elemen para pegawai yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sendiri-sendiri maupun berkelompok dengan tujuan untuk efisiensi dan optimalisasi pencapaian tujuan yang akan dicapai. Para pegawai yang bekerja sangat mempengaruhi

kinerja suatu instansi, hal ini karena pegawai merupakan penggerak utama bagi setiap kegiatan operasional dan sangat berperan aktif untuk tercapai atau tidaknya suatu tujuan instansi.

Kinerja merupakan suatu aktivitas dalam penyelesaian tugas dengan mempunyai penerapan dengan pengetahuan dan kemampuan sendiri yang dinyatakan oleh John Shields et al., (2016:40) bahwasanya untuk melihat ukur sebuah kinerja dapat dilihat dari segi perilaku setiap pegawai yang mengarah kepada produktivitas dengan melihat kualitas kerja, ketergantungan dalam kerja, kontribusi yang diberikan. Disisi lain kinerja yang paling berdampak terhadap *reward* atau sebuah hadiah agar kinerja tersebut bisa dicapai dengan maksimal sebagai kebutuhan organisasi, hal ini sudah menjadi hal yang wajar sebab kinerja akan berdampak langsung terhadap kepuasan pelanggan.

Kinerja pegawai juga dikategorikan baik bahwa kinerja yang meningkat memiliki dampak positif pada kepuasan, sehingga berfokus pada peningkatan kinerja individu dapat menjadi kunci untuk meningkatkan dan mempertahankan pelanggan. Misalnya, dengan meningkatkan produktivitas

dalam pelatihan layanan pelanggan organisasi sehingga mungkin dapat meningkatkan kinerja pegawai yang pada gilirannya akan mengarah pada peningkatan kepuasan hingga bisa dikatakan pegawai yang bahagia melayani pelanggannya adalah sebuah kejadian yang diinginkan dan cenderung mengarah pada kinerja organisasi yang lebih baik yang disimpulkan oleh Greene, (2015:106) dalam artikelnya.

Kemudian kinerja di tingkatkan definisinya yang telah disepakati oleh (Robinson & Robinson, 1995; Dean & Ripley, 1997) sebagai upaya peningkatan kerja dan produktifitas individu serta efektivitas kerja yang umumnya keberadaannya dalam suatu organisasi atau kelompok yang cangkupannya lingkungan yang besar. Definisi tentang kinerja dan beberapa penelitian yang dikembangkan oleh Koopmans et al., (2011:856) menambahkan definisi kinerja perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan dari suatu organisasi yaitu pertama kinerja harus dijelaskan dalam perilaku dibanding hasil, kedua kinerja hanya berisikan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi dan ketiga kinerja adalah multidimensi.

### *Dimensi Kinerja Individu*

Kinerja tugas sebagai upaya menunjukkan diri sebagai upaya menjalankan tugas sebagai profesinya ataupun di luar dari profesinya. Borman & Motowidlo, (1997:107) Kinerja tugas bisa tentang keahlian dalam melakukan kegiatan, dengan demikian, variabilitas lintas pegawai pada kinerja tugas secara logis disebabkan oleh perbedaan dalam tugas yang dilakukan serta pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu.

Lalu Borman & Brush, (1993:11–13) memaparkan bahwa kinerja tugas sebagai upaya menurus administrasi meliputi :

1. Perencanaan dan mengatur
2. Membimbing, mengarahkan, dan memotivasi bawahan dan memberikan umpan balik
3. Pelatihan, pembinaan, dan mengembangkan bawahan
4. Komunikasi secara efektif dan memberi tahu orang lain

Selain itu Kiker & Motowidlo, (1999:602) juga mengatakan ada 5 faktor yang mempengaruhi kinerja dalam tugas yaitu

1. Tugas-tugas secara spesifik didalam pekerjaan

2. Kemampuan tugas diluar non pekerjaan
3. Kemampuan dalam komunikasi lisan
4. Hal pengawasan atau posisi kepemimpinan beserta jajarannya dan
5. Manajemen untuk mengurus administrasi.

Bergman et al., (2008:476) kinerja kontekstual didefinisikan sebagai perilaku yang membentuk "konteks organisasi, sosial, dan psikologis yang berfungsi sebagai kinerja nyata untuk melaksanakan suatu kegiatan dan proses kinerja dalam melaksanakan tugas. Kinerja kontekstual telah muncul sebagai aspek penting dari kinerja pekerjaan secara keseluruhan. Prestasi kerja tidak lagi dianggap hanya terdiri dari kinerja pada tugas. Sebaliknya, dengan kinerja kontekstual yang semakin kompetitif, secara individual diharapkan untuk melampaui persyaratan yang tercantum dalam tuntunan kerja secara menyeluruh. Kinerja kontekstual yang didefinisikan sebagai kegiatan yang berkontribusi pada inti sosial dan psikologis organisasi

Bergman et al., (2008:106) menggambarkan kinerja kontekstual mencakup sebagai pengelompokan bertingkat (Taksonomi). Adapun

taksonomi yang dimaksud sebagai berikut :

1. Bertahan dengan antusiasme dan usaha ekstra yang diperlukan untuk menyelesaikan aktivitas tugas sendiri dengan sukses
2. Bersedia meluangkan waktu untuk melaksanakan aktivitas tugas yang tidak secara formal merupakan bagian dari pekerjaan sendiri
3. Membantu dan bekerja sama dengan orang lain
4. Mengikuti aturan sesuai prosedur organisasi
5. Mendukung dan melaksanakan tujuan organisasi, mendukung, dan membeli
6. Fasilitasi antar satu dengan yang lainnya secara pribadi
7. Dedikasi dalam pekerjaan

Kemudian Motowidlo & Van Scotter, (1994:475) untuk menyesuaikan kinerja kontekstual dalam pengawasan terhadap pegawai nya yaitu

1. Bersedia meluangkan waktunya untuk melakukan lebih dari pekerjaan yang diperlukan untuk membantu orang lain atau berkontribusi pada efektivitas organisasi
2. Berniatif menangani tugas pekerjaan yang sulit dalam dengan semangat yang tinggi

### 3. Menjadi *Voluntter* sebagai kinerja tambahan

Bergman, Donovan, & Drasgow, (2008:21) menegaskan ntuk memilih pegawai yang akan terlibat dalam kinerja kontekstual, pimpinan mengidentifikasi ciri-ciri calon pegawai yang memprediksi kinerja kontekstual. Para peneliti sebelumnya percaya bahwa ada sifat dan kemampuan yang berbeda yang memprediksi tugas dan kinerja kontekstual.

Dengan berkembangnya kinerja kontekstual, banyak peneliti salah satunya menginfentifikasikan bagian mendasar dari kriteria kinerja pegawai, maka kinerja kontekstual harus dipertimbangkan dalam semua aspek proses kerja, ini termasuk seleksi, penilaian kinerja, dan penghargaan.

Perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku pegawai yang bertentangan dengan kepentingan yang formal untuk instansi yang seharusnya di kerjakan Carmeli & Josman, (2006:441). Pendapatnya bahwa ini sangat membahayakan bagi kesejahteraan organisasi maupun individu instansi tersebut yang berkenaan dengan sebuah reputasi diri, hal ini sangat menjadi titik fokus ke perilaku kerja kontraproduktif yang akan

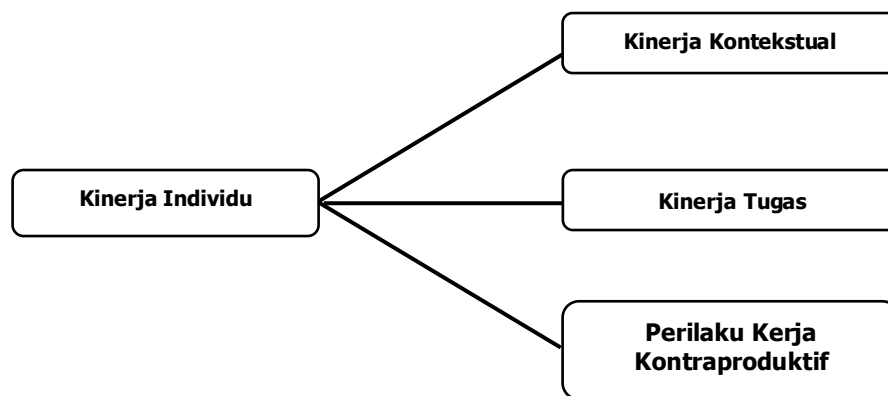
berpengaruh lingkungan sekitarnya. Chand & Chand, (2014:43) perilaku kerja kontraproduktif mendefinisikan sebagai setiap kegiatan yang disengaja maupun tidak disengaja pada bagian dari individu yang dapat menghambat kinerja sendiri diri maupun orang lain hingga ke organisasi.

Berdasarkan dimensinya, Gruys & Sackett, (2003:30–31) menyatakan di dalam perilaku kerja kontraproduktif terbagi beberapa dimensi yaitu :

1. Penyimpangan fasilitas; penyalahgunaan barang yang dipergunakan kepentingan pribadi. Penyalahgunaan ini bisa dikategorikan mencuri atau mengambil barang tanpa izin, milik organisasi atau instansi dan merusak barang tersebut. Hal ini menekankan menggunakan barang untuk kepentingan pribadi juga termasuk dalam kategori perilaku menyimpang.
2. Penyimpangan produksi; perilaku yang tidak mematuhi norma instansi yang telah ditetapkan sebagai aturan yang harus diselesaikan oleh setiap individu sebagai tanggung jawab secara profesional sebagai bagian yang ditempatkan. Seperti kerja dengan mengurangi jam dalam bekerja.

3. Penyimpangan Politik; menguraikan bahwa yang termasuk dalam kategori penyimpangan politik antara lain memperlihatkan kesukaan terhadap pegawai atau anggota tertentu dalam organisasi secara tidak adil, dalam tingkat memperlihatkan ketidak sopanan.
4. Agresi Individu; yang termasuk dalam kategori agresi individu adalah bullying, berperilaku tidak menyenangkan kepada individu atau pegawai lain secara verbal maupun fisik, dan mencuri barang milik individu atau pegawai lain.

**Bagan I.**  
**Kerangka Kerja Konseptual**



Sumber : Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53 (8), 856–866. (2011)

Berdasarkan data yang telah diolah menggunakan rumus Slovin tersebut didapat bahwa teknik yang digunakan mempunyai anggota yang tidak homogen dan bersrta secara proporsional. Peneliti dalam pemilihan sampel adalah dengan mengetahui populasinya. Menurut Sugiyono, (2006:73) mengatakan bahwa pengertian populasi adalah : "Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya" Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Thabib Provinsi Kepulauan Riau berjumlah 681 Orang.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menguji sebuah pernyataan dengan memeriksa validitas dari setiap kinerja individu yang di bagi atas tiga indikator yaitu kinerja

tugas, kinerja kontekstual dan perilaku kotraproduktif. Koopmans, et.al (2014). Peneliti menentukan tingkat kesalahan sebesar 10% sehingga jumlah sampel yang diambil sebesar 87 orang pegawai rumah sakit umum daerah provinsi kepulauan riau. maka hasil dari pengukuran kinerja individu dapat diuraikan sebagai berikut :

### 1. Kinerja Tugas

Kinerja tugas bisa digambarkan sebagai upaya melaksanakan tugas sebagai pegawai dalam sehari-hari yang dapat menjadi tolak ukur kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sering mengingat akan hasil yang harus dicapai dalam bekerja. Responden terfokus pada hasil akhir yang dapat dicapai disetiap pekerjaannya, maka dari itu responden berusaha melakukan sebaik mungkin disetiap pekerjaannya. Mayoritas responden menyatakan sering melakukan pekerjaannya dengan baik dengan waktu dan usaha yang singkat. hal ini perlu dilakukan demi meningkatkan mutu pelayanan, tak jarang responden mengerjakan pekerjaannya dengan berpacu pada waktu.

### 2. Kinerja Kontekstual

Kinerja kontekstual dalam hal ini Kebanyakan responden menyatakan bahwa kadang-kadang memulai atau mengambil tugas baru sendiri ketika tugas lama sudah selesai. Hal ini menunjukkan responden tidak berani mengambil tugas baru sebelum menyelesaikan tugas utama, karena responden takut hasil tugasnya tidak maksimal jika responden membagi fokus menyelesaikan kedua tugas yang dilakukan bersamaan. Lalu item berikutnya responden menyatakan sering mencari tantangan baru dari pekerjaannya. Responden menyukai tantangan yang belum pernah dirasakan sebelumnya, hal ini dapat menjadi pengalaman baru bagi responden dalam pekerjaannya dikarenakan rasa ingin tahu yang tinggi. responden juga memberikan solusi untuk menyelesaikan masalah baru. Terkadang jika responden mendapat solusi untuk masalah yang baru muncul maka ia akan menawarkan guna menyelesaikan masalah tersebut.

### 3. Perilaku Kerja Kontraproduktif

Perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku yang disengaja



maupun tidak disengaja dari individu yang dapat menghambat kinerja sendiri diri maupun orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa responden kadang-kadang mengeluh mengenai hal-hal yang kecil saat bekerja. Tak jarang keluhan pekerjaan muncul secara tiba-tiba ketika responden merasa sulit menyelesaikan pekerjaannya. lalu ada kebanyakan responden secara individu menyatakan terkadang menimbulkan masalah besar dari pada yang lainnya di tempat kerja. Hal ini terjadi karena banyak faktor misalnya kecerobohan, kurang teliti. Tidak dapat di hindari bahwa hal yang tidak disengaja. Lalu responden masih ada yang menyatakan tidak pernah fokus pada aspek negatif dari situasi kerja. Bisa di simpulkan bahwa responden berpikir tentang sisi positif pekerjaannya, hal ini biasanya membangun suasana kerja menjadi terkontrol dengan baik. Kemudian item pernyataan responden menyatakan mayoritas responden menyatakan kadang-kadang berbicara dengan rekan kerja tentang aspek negatif dari pekerjaannya. Tak jarang sesama rekan kerja bergosip ataupun membicarakan hal buruk

atau keluh kesah tentang pekerjaannya. Responden merasa lebih nyaman setelah membagi ungkapan hati atau keluh kesahnya kepada rekan kerja serta responden menyatakan tidak pernah berbicara dengan orang-orang dari luar organisasi tentang aspek negatif dari pekerjaannya

### **Kesimpulan**

Hasil dari 3 indikator yang meliputi kinerja tugas, kinerja kontekstual dan perilaku kerja kotraproduktif dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara individu pegawai menyatakan bahwa telah melakukan hak dan kewajibannya dalam melaksanakan kinerja sebagai tuga individu, Namun Kinerja Tugas perlu adanya dorongan atau langkah baru dalam meningkatkan perannya serta kapasitasnya. Hal ini perlu melakukan adanya bimbingan teknis kinerja yang rutin dilakukan secara berkala di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Kepulauan Riau
2. Kinerja Kontektual atau Personal Kinerja secara keseluruhan sebenarnya ingin adanya upaya aktivitas personal yang akan berkontribusi dalam kegiatan sosial

dan psikologis organisasi yang akan berdampak pada pekerjaan yang dihadapi, maka dari itu perlu adanya sinkronisasi komunikasi dalam upaya meningkatkan konsentrasi kinerja.

3. Perilaku Kerja Kontraproduktif merupakan privasi yang akan berpengaruh pada kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Kepulauan Riau, agar setiap kegiatan yang disengaja atau tidak disengaja pada bagian dari individu yang dapat menghambat kinerja sendiri diri maupun orang lain hingga ke organisasi, tindakan yang harus segera di atasi oleh pihak manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Kemudian Hasil Penelitian ini dapat menjadi bahan saran dari peneliti ialah Bagi pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Thabib Provinsi Kepulauan Riau diharapkan agar bisa melakukan Studi Banding di Rumah Sakit memiliki Kelas Tipe A yang ada di provinsi di Indonesia serta diharapkan bagi tenaga medis dan non medis agar bisa melakukan peningkatan pelatihan keprofesian.

## Daftar Pustaka

- Beaton, D., Bombardier, C., Escorpizo, R., Zhang, W., Lacaille, D., Boonen, A., ... Tugwell, P. S. (2009). Measuring worker productivity: Frameworks and measures. *Journal of Rheumatology*, 36(9), 2100–2109.
- Bergman, M. E., Donovan, M. A., & Drasgow, F. (2008). Theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 21(3), 227–253.
- Borman, W. C., & Brush, D. H. (1993). More progress toward a taxonomy of managerial performance requirements. *Human Performance*, 1–12.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99–109.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel Selection in Organizations*, (December).
- Carmeli, A., & Josman, Z. E. (2006). Citizenship and counterproductive behavior: clarifying relations between the two domains. *Human Performance*, 19(4), 403–419.
- Chand, P., & Chand, P. K. (2014). Job Stressors as predictor of Counterproductive work behaviour in Indian banking sector. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management*, 3(12), 43–55.
- Dean, P. J., & Ripley, D. E. (1997). *Performance improvement pathfinders, Models for organizational learning systems.pdf*. International Society

- for Performance Improvement.
- Gilbert, T. (1974). *Performance control theory*. Distance Colsunting.
- Greene, R. J. (2015). Reward Performance? What Else? *Compensation & Benefits Review*, 47(3), 103–106.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30–42.
- John Shields, Michelle Brown, Sarah Kaine, Catherine Dolle-Samuel, Andrea North-Samardzic, Peter McLean, ... Jack Robinson. (2016). *Managing Employee Performance and Reward: Concepts, Practices, Strategies* (Second edi). England: Cambridge University Press.
- John Shields, Michelle Brown, Sarah Kaine, Catherine Dolle-Samuel, Andrea North-Samardzic, Peter McLean, ... Jack Robinson. (2016). *Managing Employee Performance and Reward: Concepts, Practices, Strategies* (Second edi). England: Cambridge University Press.
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1998). Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *The American Psychological Association*, 83(1), 17–34.
- Kiker, D. S., & Motowidlo, S. J. (1999). Main and interaction effects of task and contextual performance on supervisory reward decisions. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 602–609.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866.
- Lönqvist, A., & Kempilla, S. (2003). Subjective productivity measurement. In *Performance Measurement* (pp. 531–537).
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57–72.
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1999). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480.
- Muse, L., Harris, S. G., Giles, W. F., & Feild, H. S. (2008). Work-life benefits and positive organizational behavior: is there a connection? *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 171–192.
- Nickols, F. (1997). *Performance as Intervention*. Distance Colsunting
- Yudithia, Y., & Mahadiansar, M. (2019). *Perilaku Organisasi Positif dalam Kinerja Pegawai; Suatu Konsep dan Teori*. UMRAH Press.

