CENDERAWASIH
Journal of Administration and Management Public Literation (JAMIL)

VOLUME 1, NOMOR 1, TAHUN 2021

e-ISSN: 2807-5927

KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN MOROWALI UTARA

Jumiani[1)], Syahruddin Hattab[2)], Arsyad[3)]
[1,2)]Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tadulako, Palu Indonesia
[3)]Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi
Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (IISIP) YAPIS Biak, Biak Indonesia
Email: [1)]Jumianibasir077@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali Utara. Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan dasar penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Informan dalam penelitian ini ditentukan secara Porpossive dengan jumlah informan sebanyak 7 (Orang), Teknik pengumpulan data melalui informan yang disertai dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Pada penelitian ini menggunakan teori Suyadi Prwirasentono, dimana terdapat 4 (empat) indicator yang ada bahwa Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali Utara dilihat dari Efektivitas,Otoritas dan Tanggung Jawab, Disiplin, Inisiatif. Berdasarkan hasil penelitian yang ada bahwa kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali Utara dilihat dari Efektivitas, Otoritas dan Tanggung jawab, Inisiatif sudah dianggap cukup baik. Tetapi dilihat dari indicator Disiplin Pegawai hasilnya masih kurang baik, dalam hal disiplin kehadiran para pegawai tidak sesuai aturan yang berlaku. Dari Keterlambatan dikarenakan ada kendala diluar seperti yang sudah berkeluarga mengurus rumah tangga dan mengurus anak-anak, mengatur sekolah lebih dulu dan wewenang yang ada sebagai pegawai kantor terlambat masuk kantor. Walaupun hal demikian terjadi pegawai yang terlambat menambah jam kantor dari sekian jam yang telah ditentukan oleh aturan.

Kata Kunci : Efektivitas, Tanggung Jawab, Disiplin, Inisiatif.

Abstract

This research aims to find out how Employee Performance on the Office of the Department of population and civil registration Districts Morowali North. The type of research used are descriptive and fundamental research is qualitative research methods. Informants in this study specified in Porpossive to the number of informants as many as 7 (people), the techniques of data collection through the informant accompanied by observation, interview and documentation. On this research uses theories of Suyadi Prwirasentono, where there are four (4) indicator that there is that the performance of the employees of the Office of the Department of population and Civil Pencatatn North seen from the Morowali Regency the effectiveness, authority and responsibility, Discipline, Initiative. Based on the results of the research there is that the performance of the employees of the Office of the Department of population and civil registration Districts North of Morowali seen from the effectiveness, authority and responsibility, the initiative been deemed good enough. But seen from the indicator Discipline Employees the result is still less well disciplined, in terms of the presence of the officers did not fit the rules that apply. Of the delay is because there are barriers outside the family as it has been taking care of the household and taking care of the children, organize school earlier and authorities that existed as a late sign in Clerk's Office. Although such case happened late add employee office hours of the hours specified by the rule.

Key Words: *Effectiveness, Responsibility, Discipline, Initiative.*

Copyright © 2021 pada penulis

PENDAHULUAN

Pemerintah merupakan sekumpulan orang-orang yang mengelola kewenangan-kewenangan dari lembaga-lembaga dimana mereka ditempatkan sebagai personifikasi dari kekuasaan. Jadi, kalau aturan main dan lembaga adalah dua komponen yang bersifat abstrak dan statis dari suatu sistem pemerintahan, maka aparatur birokrasi dan pejabat politik yang duduk di tiga cabang pemerintahan itu adalah komponen yang konkrit, aktif dan dinamis (Badjido & Samad, 2014).

Pengelolaan Negara tentunya tidak terlepas dari adanya peran aparatur pemerintah sebagai penggerak utama jalannya roda pemerintahan. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat sebagai aset terpenting yang menjadi ujung tombak dalam melaksanakan tugas tanggung jawab instansi pemerintah adalah melaksanakan fungsi pelayanan, dan pemberdayaan kepada masyarakat sebagai penerima manfaatnya, karena itu setiap instansi pemerintah harus mewujudkan pelayanan yang prima dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh kinerja secara makasimal. Birokrasi di Indonesia memiliki beberapa karesteristik terterntu sehingga masyarakat sering elergi bila harus berurusan dengan birokrasi (Sondang, 1994)

Koordinasi diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh berbagai pihak yang sederajat untuk saling memberi informasi dan mengatur bersama (meyepakati) hal tertentu, sehingga disatu sisi proses pelaksanaan tugas dan keberhasilan pihak yang satu tidak mengganggu proses pelaksanaan tugas dan keberhasilan pihak yang lain, sementara disisi lain yang satu langsung atau tidak langsung mendukung pihak yang lain(Aksa, 2012).

Upaya pemerintah dalam memberikan pelayanan publik tersebut yang optimal menjadi penting untuk dilakukan. Pelayanan publik harus mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh karena merupakan tugas pokok dan fungsi yang melekat pada aparatur pemerintah. Tingkat kualiatas kinerja pelayanan publik memiliki implikasi yang luas dalam berbagagai aspek kehidupan, terutama untuk mencapai tingkat kesejahtraan masyarakat. Oleh karena itu upaya penyempurnaan pelayanan publik harus dilakuakan secara terus menerus berkelanjutan dan dilaksanakan oleh semua jajaran aparatur pemerintah daerah. Kualitas pelayanan public secara umum ditentukan oleh beberapa aspek yaitu, (1) system, (2) kelembagaan, (3) sumber daya manusia, (4) dan keuangan dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Pelayanan publik seperti halnya dibanyak negara lain, pelayanan yag mencakup bidang pendididkan, kesehatan,taransportasi umum,perumahan, kesejahtraan soaial, listrik dan air minum yang diselenggrakan oleh birokrasi pemerintah dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahtraan warga Negara. (Natipulu,2007).

Copyright © 2021 pada penulis
(cc) BY

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005)

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, Dimana pemerintah dan aparatur lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini memebawa arah implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantanagan era globalisasi dalam menghadapi persaiangan ketat dengan Negara-negara lain didunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupka hal mendesak yang harus dilaksanaan dewasa ini guna untuk kebaikan dari aspek pemerintahan sebagai subjek dalam pelaksanaan pelayan maupun masyarakat yang merupakan objek penerima pelayanan tersebut.

Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali Utara sebagai instansi pemerintah yang terikat dengan tugas pokok dan fungsinya dalam

pelayanan terhadap masyarakat tentunya tidak terlepas dari proses dan hasil pencapaian diakhir kerja, dalam hal ini Kinerja pegawai adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kinerja yang telah ditentukan yang telah dicapai oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali Utara dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Kinerja merupakan pencapaian hasil *(outcome)* pada level atau unit organisasi,kinerja pada level organisasi ini terjkait pada tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan proses yang panjang selain dengan meningkatkan kualitas kinerja kearah yamng labih baik yang telah dilakuakan oleh para pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali Utara.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diambil suatu rumusan masalah penelitian adalah Bagaimana Kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali Utara ?

Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis hasil penelitian ini menjadi bahan pertimbangan dan acuan bagi peneliti dalam pegembangan ilmu pengetahuan dibidang administrasi publik serta, referensi bagi generasi selanjutnya yang hendak akan meneliti tentang kinerja pegawai.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah

Copyright © 2021 pada penulis
(cc) BY

wilayah kabupaten dalam melaksanakan pembinaan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil khususnya Kabupaten Morowali Utara.

KONSEP KINERJA

Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Pada awalnya, orag sering kali menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu (Sudarmanto, 2014)

Menurut Enderson Kinerja Pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009)

Kinerja *(performance)* adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseoarang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan *(job requitment)* (Wilson Bangun,2012)

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkaatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusaan tersebut. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja mengandung subtansi

pencapaian hasil dari pekerjaan seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai lorang atau sekelompok orang. (Payaman Simanjuntak, 2005)

Pengertian kinerja menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong "Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, " (Pasolong, 2007).

Menurut Rivai dan Basri Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama(Kaswan,2012)

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja Pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pengertian pegawai negeri sipil berdasarkan Undang-Undang No.43 Tahun

Copyright © 2021 pada penulis
(cc) BY

1999 pokok-pokok kepegawaian. Pengertian Pegawai Negeri Sipil pada pasal 1 adalah : "Pegaawai Negeri Sipil adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas Negara lainya dan digaji berdasarka suatu peraturan peundan-undangan yang berlaku". Berdasarkan penjelasan Pasal 1 UU No.43 Tahun 1999 Pegawai Negeri terdapat empat unsur pokok yaitu:

1. Setelah memenuhi syarat-sayarat yang dikeluarakan dalam perundang-undangan yang berlaku.
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang
3. Diserahi tugas-tugas dalam jabatan Negara atau diserahi tugas Negara.
4. Digaji menurut perundang-undangan yang berlaku .

Kebaradaan aparatur pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintah, tetapi harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan. Atau dengan perkataan lain, aparatur pemerintah bukan hanya melakukan tertib pemerintah namun harus mampu menegakan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan bangsa. Pegawai Negri Sipil mempunyai peranan yang menentukan yaitu pemikir,pelaksana, perencana, dan pengendalian pembangunan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriktif Kualitatif. Sumber Data

1. Data Primer
2. Data Skunder
   a. Dokumen, Arsip, Laporan, Evaluasi
   b. Buku Ilmiah

Teknik Pengumpulan Data

1.Observasi

2.Wawancara

3.Dokumentasi

4. Trigulasi

Analisi Data

1.Pengumpulan Data (Data Collection)

2.Kondensi Data (Data Condensation)

3.Penyajian Data (Data Display)

4. Penarikan Kesimpulan (Conclusions Drawing)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali Utara

Kinerja *(Performance)* dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil ataupun tujuan, yang artinya bahwa kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang Telah ditetapkan sebelumnya, Penilaian kinerja organisasi sangat penting bagi dinamika pertumbuhan organisasi

Copyright © 2021 pada penulis
(cc) BY

secara keseluruhan, melalui dengan penilaian maka dapat diketahui kondisi yang sebenarnya tantang bagaimana tingkat Prestasi atau kualitas kerja yang dihasilkan oleh organisasi tersebut, sehingga landasan kinerja organisasi yang disiplin harus melihat efektifitas yang terjadi diruang lingkup organisasi tersebut.

Demikian halnya dengan Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali Uatara dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas pemerintah, Sebab sebagaimana Kinerja pegawai, Pasti dijadikan tolak ukur oleh masyarakat untuk menilai efektifitasi serta efesiensi pelaksanaan tugas-tugas dari pegawai Komisi Pemilihan Umum dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Efektivitas Pegawai

Setiap Pegawai dituntut memiliki kemampuan sumber daya manusia sehingga dalam melaksanakan suatu pekerjaan dapat terselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan. Apabila tareget tersebut tercapai maa dapat dikatakan efektiv, begitupun sebaliknya jika target tidak dapat tercapai sesuai dangan target, maka dapat dikatakan maka hasil pekerjaan tersebut kurang efektiv.

Efektifitas pegawai merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi, karena efektivitas individu (pegawai) akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bias dikatakan tingkat efektivitas organisasi dalam hal ini kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali Utara, ditujukan untuk dapat mencapai sasaran organisasi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Disiplin Pegawai

Disiplin kerja dapat didefinsikan sebagai salah satu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dengan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apa bila ia melanggar atas tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin merupkan tindakan manajemen yang mendorong pegawai untuk memenuhi berbagai ketentuan standar yang harus dipenuhi oleh pegawai. Ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan organisasi tentunya merupakan penekanan pada individual masing-masing pegawai.

Otoritas Dan Tanggung Jawab Pegawai

Tanggung jawab merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki setiap individu, begitupun dililingkingan organisasi, sikap tanggung jawab yang tumbuh dari seorang Pegawai akan berdampak pada segi terapan dalam menjalankan wewenang yang akan dilimpahkan oleh atasan.

Copyright © 2021 pada penulis
(cc) BY

Setiap pegawai dilengkapi dengan wewenang untuk melakukan pekerjaan dan setiaap wewenang melekat atau diikuti pertanggungjawaban. Wewenang dan tanggung jawab harus seimbang. Setiap pekerjaan harus dapat memberikan pertanggung jawaban yang sesuai dengan wewenang. Oleh karena itu,makain kecil wewenang makin kecil pula pertanggungjawaban demikian pula sebaliknya.

Inisiatif Pegawai

Inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu,mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha terus bergerak dan beraktivitas melakukan sesuatu dengan ide-ide gagasan yang baik.

Setiap manusia pasti mempunyai inisiatif yang membedakan dalah kadarnya,ada yang rendah da nada yang tinggi, kadar inisiatif berbanding lurus dengan kadar resiko, karyawan yang berinisiatif rendahakan mendapatkan resiko yang kecil atau nyaris tidak ada karena ia bekerja sesuai dengan perintah, sedangkan karyawan yang mempunyai inisiatif tinggi akan mempunyai resiko yang tinggi pula. Tapi tingginya resiko akan diikuti dengan kesuksesan yang didapatkan ketika inisiatif dana langkah kerja yang diambil dengan daasar ide atau gagaasan yang baik (Sentono,2012)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang ada bahwa kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali Utara dilihat dari Efektivitas, Otoritas dan Tanggung jawab, Inisiatif sudah dianggap cukup baik. Tetapi dilihat dari indicator Disiplin Pegawai hasilnya masih kurang baik, dalam hal disiplin kehadiran para pegawai tidak sesuai aturan yang berlaku. Dari Keterlambatan dikarenakan ada kendala diluar seperti yang sudah berkeluarga mengurus rumah tangga dan mengurus anak-anak, mengatur sekolah lebih dulu dan wewenang yang ada sebagai pegawai kantor terlambat masuk kantor. Walaupun hal demikian terjadi pegawai yang terlambat menambah jam kantor dari sekian jam yang telah ditentukan oleh aturan.

SARAN

Berdasarkan hasil yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan, maka penulis dapat memberikan saran untuk peningkatan kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali Utara mengenai indicator disiplin dan inisiatif, diantaranya :

1. Berbagai jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tentunya membutuhkan kriteria yang jelas,karena masing-masing pekerjaan tentunyan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya dari itu diharapkan sebagai

Copyright © 2021 pada penulis
(cc) BY

pegawai dalam disiplin waktu dapat menghilangkan kebiasaan terlambat hadir dikantor, karena baik tidaknya kinerja suatu instansi dapat juga dilihat dari perilaku sumber daya manusia yang merupakan penggerak organisasi.

2. Perlu adanya ketegasan yang dilakukan oleh atasan terutama dalam hal disiplin pegawai, perlu ditingkatkan lagi sehingga dapat mendukung kerja yang lebih efektif bagi pegawai yang sebagian terlambat diharapkan untuk menghilangkan kebiasaan terlambat datang kekantor karena baik tidaknya kinerja suatu instansi dapat dilihat dari perilaku sumber daya manusianya.
3. Harus adanya sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar dan pegawai yang bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati.

   Profesional dalam bekerja dalam jiwa seorang pegawai harus ditanamkan gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi, karena mau atau tidak tuntutan pekerjaan harus dilaksanakan dengan adanya antusias pegawai dan gairah kerja tinggi yang dimiliki setiap pegawai juga merupakan nilai tambah untuk penilaian kinerja pada suatu instansi, karena baik tidaknya suatu instansi dapat dilihat dari hal kecil sekalipun, dan keramahan dalam
4. pelayanan merupakan factor yang sangat mempengaruhi penilaian baik oleh public secara keseluruhan terhadap suatu instansi.
5. Perlu adanya pelatihan atau training khusus terhadap bakal calon pegawai yang melamar kerja pada kantor tersebut,mengenai bagaimana kiat-kiat dan hakekat sebagai pegawai dalam pelaksanaan pelayanan yang baik terhadap masyarakat.
6. Perlu adanya kesadaran dalam diri seorang pegawai dalam tuntutan pekerjaan, karena sesulit apapun pekerjaan jika sebagai pegawai sadar akan tugas dan tanggung jawabnya maka segala akan terasa ringan.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

Aksa, A. N. (2012). KABUPATEN BULUKUMBA, *II*(2), 113–124.

Badjido, M. Y., & Samad, A. (2014). Peran pemerintah daerah dalam pemberdayaan masyarakat petani kakao di desa kayuangin kecamatan malunda kabupaten majene, *IV*(1), 45–54.

Buku

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Day Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Kryawan*. Yogyakarta:BPFE

Miles, B. Matthew dan A. Michael Huberman, 1992 . *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI-Pres.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan pengembangan Kompentensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta; PUSTAKA PELAJAR

----------. 2014. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM.* Jakarta: PUSTAKA

Copyright © 2021 pada penulis
(cc) BY

PELAJAR.

----------. 2007. *Penilaian Kinerja*. Jakarta:Bumi Aksara

Robbins, Stephen.P. 1996. *Teori Organisasi, Struktur, Desain & Aplikasi*, Alih Bahasa Yusuf Udaya. Jakarta : Arcan.

Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FEUI

Wilson Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Siagian, Sondang P. 2004. *Theori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.

Mahsun, Mohammad, 2006. *Pengukuran kinerja sektor publik*. Yogyakarta: BPFE

Dokumen.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian

Sumber Lain

Panduan Penyusunan Proposal dan skripsi.2018.Jurusan Ilmu Administrasi Negara. Fisip Untad

Copyright © 2021 pada penulis
(cc) BY