**KINERJA PEGAWAINEGERI SIPIL (PNS)**

**PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Joni[[1]](#footnote-2)**

**ABSTRACT**

This research aims to know and define ecological performance of Government Employees in Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana East Kutai District along with the factors that inhibit and support the performance of Government Employees.

The results of research and interview of the performance of Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana East Kutai district had been appropriate affirmed whether this can be seen from the Factors supporting the performance of Government Employees in Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana East Kutai district which is a sufficient infrastructure & facility and support the fluency of carrying the tasks that are given to the employees. But there is still something must be repaired because of resistance factors the performance of government employees in Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana East Kutai district amongst other limited Human Resources and employees undisciplined.

Key Words : The Performance of Government Employees

**I.PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai suatu instansi pemerintah yang melayani masyarakat, instansi pemerintah juga dituntut mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan perkembangan perkembangan yang terjadi serta terus melakukan perubahan-perubahan.Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas.

Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki

Sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan harapan masyarakat. Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan kedalam dua kelompok yaitu: sumber daya manusia (human resources) dan sumber daya non manusia (non-human resources).

Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sedangkan sumber daya non manusia terdiri atas: sumber daya alam (natural resources), modal, mesin, teknologi, material dan lain-lain. Kedua kategori sumber daya tersebut sama-sama pentingnya, akan tetapi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor dominan, karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, karsa, pengetahuan dan keterampilan, motivasi, karya dan prestasi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan.

Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang.

Penilaian disini dimaksudkan untuk mengetahui apakah unjuk kerja dari pegawai sudah memenuhi standar kerja yang diharapkan atau belum. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

Terlalu sering atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan–kesan buruk instansu yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda–tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Berbicara mengenai kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri.

 Sebagai unsur organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi. Potensi setiap individu yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Di mana keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusia didalamnya karena manusia sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi.

***II. PERMASALAHAN***

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, penulis merumuskan masalah menjadi pernyataan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dan pendukung Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur?

***III. METODE PENELITIAN***

Sesuai dengan judul dari penelitian ini maka jenis penelitianya bersifat deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang memaparkan atau menggambarkan segala peristiwa yang diperoleh, dan bertujuan untuk memberikan penjelasan dari variabel yang diteliti, dalam hal ini adalah memberikan gambaran tentang “Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mathew B. Miles dan Michael Huberman (1992:15-20), data kualitatif menggunakan analisis data model interaktif yang terdiri atas empat komponen, yaitu:

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah data pertama dan masih bersifat mentah yang dikumpulkan dalam suatu penelitian.

1. Penyederhanaan Data (*Data Reductiori*)

Penyerdehanaan Data ( *Data Reductiori*) diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyerdehanaan, pengabstrakan dan transformasi data “kasar”/mentah yang muncul dari catatan penulis dilapangan. Tahap ini merupakan tahap analisis data yang mempertajam atau memusatkan perhatian peneliti.

1. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian Data (*Data Display*) merupakan penyusanan informasi secara tersusun yang memungkinkan memberikan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Pengambilan data ini membantu untuk mengetahui dan memahami Peristiwa yang terjadi.

1. Penarikan Kesimpulan (*Conclution Drawing*)

Penarikan Kesimpulan (*Conclution Drawing*) adalah langkah terakhir yang mempunyai makna data yang telah disederhanakan, disajikan dalam pengujian data dengan cara mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan secara logis dan rasional, konfigurasi yang memungkinkan diprediksi hubungan sebab akibat melalui hukum-hukum empiris.

Gambar 3.1. Analisis Model Interaktif

Sumber : Matthew B.Milles dan A.Micheal Huberman (1992:20) dalam Satori dan Komariah (2009:39).

**IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* 1. **Hasil Penelitian**
1. **Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur**

 Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pengendalian PendudukDan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur hasil kerja atau tingkat pencapaian hasil yang diukur berdasarkan indiktor kinerja yang telah ditetapkan, yaitu meliputi kualitas pekerjaan, ketepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.Selain itu, untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja pegawai, maka berikut adalah hasil penelitian dan pembahasannya.

1. **Kualitas Pekerjaan**

 Kualitas pekerjaan merupakan ukuran seberapa baik para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan untuk menunjang keberhasilan organisasi. Kualitas pekerjaan diukur dan dilihat berdasarkan kerapian surat menyurat dan dokumen-dokumen serta hasil pelaksanaan tugas yang diberikan.

 Hasil wawancara mengenai kualitas pekerjaan yang disampaikan oleh Bapak Kepala Pengendalian PendudukDan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur Ibu Dra. H. Aisyah, HD yang mengatakan bahwa :

 “Kualitas pekerjaan pegawai di kantor ini sudah sangat baik mengingat para pegawai telah didukung oleh sarana dan prasarana yang cukup memadai serta mereka juga mengikuti instruksi dan perintah baik dari saya secara langsung maupun dari para Kepala Bidang. Meskipun begitu tetap saja tidak semua pekerjaan yang dihasilkan itu selalu baik karena kemampuan setiap pegawai tentu berbeda sesuai dengan pengalaman ataupun latar pendidikan masing-masing”.(Wawancara, tanggal 12 Oktober 2016)

 Dari uraian di atas dapat digambarkan bahwa sarana dan prasarana saja tidak cukup untuk menunjang kualitas pekerjaan karena juga harus diseimbangkan dengan kualitas pegawai itu sendiri sehingga kemampuan para pegawai perlu ditingkatkan lagi agar kualitas pelayanan tata usaha, rumah tangga, Kepegawaian yang diberikan kepada pegawai dilingkungan Dinas pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Timur menjadi optimal. Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa para pegawai telah mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik seperti surat menyurat dan pendataan pegawai yang ada di Kabupaten Kutai Timur.

 Hal yang sama juga diungkapkan oleh Kasub Perencanaan Ibu Mustika yang mengatakan bahwa: “Para pegawai sudah mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang cukup baik karena selalu kita berikan arahan untuk meminimalisir kesalahan yang mungkin terjadi misalnya dalam proses administratif”.(Wawancara, tanggal 5 Desember 2016).

 Pernyataan Kasub tersebut juga menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan tidak selalu baik karena banyak faktor yang mempengaruhinya seperti kemampuan, keterampilan, pengalaman, serta latar belakang pendidikan. Dalam hal kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai Diunas Pengendalian penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur yang didukung dengan tingkat kemampuan dan pendidikan yang berbeda, ternyata telah menghasilkan kualitas pekerjaan yang beragam dan berbeda pula. Jika di tinjau dari latar pendidikan, sebagian besar pegawai telah menyandang pendidikan sarjana baik dari yang telah diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil maupun pegawai tidak tetap (TK2D).tetapi juga masing ada pegawai yang berpendidikan SMA sehingga perlunya peningkatan kualitas aparatur sehingga operasionalisasi visi, misi dan program kepala daerah dapat terlaksana secara baik.

 Untuk itu harus diadakan pendidikan dan latihan untuk meningkatkan keterampilan mereka.hal ini disampaikan Kabid Pengendalian penduduk Ibu Hj. Herliana S.Spd yang mengatakan :”Masih ada pegawai yang lulusan SMA sehingga hal itu masih menjadi prioritas kami agar mereka bisa melanjutkan pendidikan menjadi sarjana supaya kariernya juga bisa meningkat”.(Wawancara, tanggal 7 Desember 2016)

 Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai tentu sangat penting dicapai karena hasil pelayanan yang diberikan menentukan berhasil tidaknya kinerja dari aparatur Dinas Pengendalian Penduduk Dan Kelurga Berencan Kabupaten Kutai Timur. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan menjadi sedemikian penting karena kualitas pekerjaan selain sebagai tolak ukur kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, juga menjadi bagian dari pertimbangan apakah seorang pegawai dapat dikatakan profesional atau belum seperti yang dikatakan oleh Bapak H.B.B. Potemuan SE selaku Kasub Umum dan Kepegawaian bahwa :”Kami sebagai pegawai tentu merasa senang dan bangga apabila telah dianggap mampu mengerjakan tugas oleh atasan”.(Wawancara, tanggal 7 Desember 2016)

 Dari beberapa hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa kualitas pekerjaan sudah sangat baik dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawab meskipun perlu peningkatan kualitas sumber daya manusia agar bisa bekerja menjadi lebih baik lagi.

1. **Ketepatan (*Promptness*)**

Ketepatan pekerjaan bisa dilihat dari ketelitian atau kesesuaian hasil kerja yang diperoleh dan ketepatan waktu para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai penunjang kualitas pekerjaan karena bekerja dengan teliti maka tingkat kesalahan akan lebih sedikit. Meskipun telah didukung dengan sarana dan prasarana yang cukup memadai, tetap saja para pegawai bisa mengalami kekeliruan dalam mengerjakan pekerjaan.hal tersebut disampaikan oleh Ibu Mustika:”Ketelitian pekerjaan merupakan masalah yang sering kami hadapi karena sering terjadi kekeliruan oleh pekerjaan misalnya dalam mengatur perencanaan kebutuhan dinas atau kebutuhan administrasi.

Hal itu bisa disebabkan oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman dalam bekerja ”. (Wawancara, tanggal 4 Januari 2017)

Pernyataan yang disampaikan wawancara di atas menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dimiliki oleh para pegawai berpengaruh terhadap ketelitian dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, ketepatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan juga bisa diukur dari pengalaman dan keterampilan bekerja seperti yang disampaikan oleh Staf Kasubag keuangan Dinas Pengendalian penduduk Dan keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur Ibu Mirawati SEyang menyatakan bahwa :

“Selama ini saya bekerja pasti tentu saja saya telah melakukan berbagai kesalahan baik dalam melaksanakan fungsi koordinasi antar pegawai maupun proses administrasi. Tetapi seiring berjalannya waktu, saya pasti belajar dari kesalahan saya yang kemarin agar tidak terjadi lagi.oleh karena itu, pengalaman tentu saja merupakan bagian dari faktor penentu keberhasilan saya dalam bekerja dan secara otomatis meningkatkan keterampilan saya juga”. (Wawancara, tanggal 5 Januari 2017)

Meskipun pegawai juga bisa melakukan kesalahan atau kekeliruan di dalam pekerjaannya, tetapi mereka sudah melaksakan tugas, fungsi, dan kewajibannya sesuai dengan instruksi dan perintah dari pimpinan atau kepala bidang. Ibu Rini selaku Kabid Penyuluh dan Penggerakan juga menerangkan bahwa :

“Ketepatan pegawai dalam mengikuti instruksi atau perintah sebenarnya sudah cukup baik, sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan, hanya saja penyelesaian atau hasil pekerjaan juga kadang-kadang masih belum maksimal”. (Wawancara, tanggal 6 Januari 2017)

Untuk meningkatkan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka di dalam organisasi Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur terdapat pembagian pekerjaan di mana tugas-tugas dalam organisasi dibagi menjadi pekerjaan-pekerjaan yang terpisah sesuai dengan spesialisasi pekerjaan sehingga setiap pegawai memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya masing-masing.

Selain itu juga dengan mengikutkan para pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan keterampilan para pegawai sehingga para pegawai dapat merasakan manfaatnya dan menambah pengalaman dalam mengembangkan karir.

Meskipun dari segi ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dianggap masih kurang, namun ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sudah sangat baik.hal ini diungkapkan oleh pernyataan Kesi Pemaduan dan Singkronisasi data Bapak H.Syahrani S.Sosyang mengatakan bahwa :

“Dilihat dari ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup baik karena para pegawai sudah mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan seperti menyelesaikan berkas-berkas yang akan diserahkan kepada saya ataupun surat-surat yang harus dikirim ke dinas atau instansi lain”. (Wawancara, tanggal 17 Januari 2017) mengatakan bahwa :

“Para pegawai sudah mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan jarang sekali terlambat karena mereka menggunakan komputer untuk mengetik surat-surat yang diperlukan. Selain itu juga kami selalu membuat target waktu pekerjaan agar semua pekerjaan bisa dikerjakan dengan maksimal”. (Wawancara, tanggal 17 Januari 2017)

Dari hasil wawancara di atas, maka dapat diketahui bahwa ketepatan waktu pengawai dalam menyelesaikan pekerjaan sudah sangat baik karena telah didukung oleh sarana dan prasarana serta telah memenuhi target waktu yang telah ditentukan.

1. **Inisiatif (*Initiative*)**

Inisiatif merupakan gagasan dan tindakan serta daya tanggap yang di lakukan oleh seorang pegawai atau aparatur untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam memberikan pelayanan kepada pegawai serta melaksanakan perintah dan tugas yang diberikan oleh atasan yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur.Hasil pengamatan menunjukkan bahwa inisiatif dan daya tanggap aparatur dan pegawai cukup baik karena sudah didukung dengan sarana & prasarana teknologi dan informasi.

Hal ini terlihat ketika ada pegawai yang membutuhkan informasi dan data mengenai jumlah TPD ( Tenaga Penggerak Desa )., petugas bisa langsung menunjukkan informasi dan data yang diperlukan serta pengelolaan data yang telah disusun dengan rapi dan sistematis. Menurut Ibu Dra. Hj. Aisyah HD selaku Bapak Kepala pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur menerangkan bahwa :

 “Inisiatif atau daya tanggap pegawai disini sudah cukup baik karena mereka telah melaksanakan tugas sesuai dengan perintah yang diamanatkan.Ketika saya panggil mereka dengan cepat mereka menghadap, kemudian tugas-tugas dilaksanakan dengan baik”. (Wawancara, tanggal 19 Januari 2017)

 Keterangan dari Bapak Kepala tersebut ditegaskan pula oleh pernyataan Ibu Marlina Markus SE selaku Kasi Adpokasi bahwa : “Staf yang ada di bawah saya pasti telah memahami betul pekerjaan yang harus mereka tangani, jadi tanpa saya terangkan lebih jauh, mereka mempunyai inisiatif sendiri untuk menyelesaikan tugas yang diberikan”. (Wawancara, tanggal 20 Januari 2017)

 Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa inisiatif atau daya tanggap para pegawai sudah baik karena mereka melaksanakan pekerjaan dengan sigap.hal tersebut juga dirasakan oleh pegawai dari instansi lain yang datang untuk mengurus dan menanyakan data-data yang diperlukan berkaitan dengan TPD yaitu Bapak Jahidindari Bappeda yang mengatakan bahwa : “Selama ini saya tidak mengalami kendala yang berarti ketika mengurus masalah administrasi karena menurut saya pegawai di kantor ini sudah melakukan tugasnya dengan baik dalam menangani urusan yang diperlukan.” (Wawancara, tanggal 2 Fabuari 2017)

Hal itu menunjukkan bahwa para pegawai yang ada di Dinas tersebut telah memahami pekerjaan dan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

1. **Kemampuan (Capability)**

Kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dan memberikan pelayanan sangat diperlukan oleh Dinas di mana para pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan benar serta memiliki kompetensi yang bersumber dari pendidikan .pengalaman, pelatihan, dan pengembanan yang penah diikuti.

Ukuran untuk menilai kemampuan pegawai adalah dengan melihat pengalaman bekerja dan lamanya seorang pegawai bekerja dsebuah instansi.Hal ini didukung oleh pernyataan Bapak Kepala Ibu Dra. Hj. Aisyah HD yang mengatakan bahwa:

“Kemampuan seorang pegawai tentunya sangat dipengaruhi latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lamanya seorang pegawai bekerja.Meskipun begitu tetap saja pegawai yang memiliki pengalam bekerja lebih sedikit bisa kerja lebih baik dari pegawai yang telah lama bekerja.oleh karena itu kami selalu mengupayakan pengadaan pelatihan dan pembinaan guna peningkatan skill individu setiap pegawai yang ada di kantor ini” (Wawancara, tanggal 3 Maret 2017)

Hal tersebut juga didukung pernyataan Ibu Sekertaris Dra Hj. Paolina yang mengungkapkan bahwa:

“Kemampuan manajerial pada pegawai Dinas Pengendalian Dan Keluarga Berencana sangat diperlukan mengingat fungsi koordinasi pelayanan kepada SKPD (Santun Kerja Perangkat Daerah) lebih menonjol pada semua bidang. Oleh karena itu bagi pegawai yang berpendidikan SLTA perlu dilakukan pebekalan teknis guna melakukan upgrading kemampuan dan juga personil sajana harus dijaga konstitensi dan semangat kinerjanya serta perlu peningkata berkenan dengan pengelolaan kebijakan terutama kebijakan tata usaha, rumah tangga, dan Kepegawaian.’. (Wawancara, tanggal 8 Maret 2017)

Pernyataan Ibu Sekertaris tersebut menunjukkan bahwa kemampuan yang lebih spesifik seperti kemampuan manajerial dan yang lainnya sangat diperlukan untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi setiap pegawai.Masalah kemampuan pegawai bersumber dari latar pendidikan yang rendah sehingga perlu diadakan pendidikan dan latihan-latihan serta peningkatan konsistensi dan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai yang prima, sebagai mana yang tercatum dalam visi Dinas Pengendalian Penduduk Dan keluarga berencana Kabupaten Kutai Timur yaitu “Terwujudnya Kinerja yang cepat dan prima secara profesional, tertib administrasi dan berdayaguna”. Maksud dari visi tersebut yaitu bahwa Sumber Daya Aparatur Daerah yang Profesional dan Berkompeten adalah mereka yang berdasarkan latar belakang pendidikan, pelatihan, dan atau pengalaman, menguasai serta menekuni bidang tugas dan pelayanan, melaksanakannya dengan sebaik-baiknya dengan penuh tanggung jawab untuk memberikan hasil dan manfaat positif bagi pihak-pihak yang harus dilayani.

adanya beban tugas yang cukup tinggi yang harus dilaksanakan oleh seorang pegawai sehingga suatu pekerjaan membutuhkan waktu yang lama untuk diselesaikan. Hasil temuan di lapangan juga menunjukkan banyaknya dokumen yang harus diselesaikan oleh para pegawai dikarenakan kurangnya staf dan tenaga kerja golongan III yang menyebabkan masih kurangnya kemampuan sebagian aparatur dalam hal administrasi dan teknis dalam mendukung bidang tugas yang ditangani sehingga menjadikan terhambantnya keberhasilan kierja pegawai dan sasaran atau target kebijakan yang ditetapkan oleh Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana kabupaten Kutai Timur.

1. **Komunikasi (Communication)**

Komunikasi adalah prses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (Handoko, 1986:272). Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus tidak hanya memerlukan transmisi data, tetapi bahwa tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu untuk membuat sukses pertukaran informasi. Komunikasi yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk Dan keluarga berencana yaitu beberapa pemberian perintah atau wewenang dari atasan kepada bahwa serta bentuk koordinasi dan informasi seluruh pegawai yang ada. Komunikasi ada dua macam yaitu Horizontal dan Vertikal seperti yang disampaikan oleh bapak Sahadi selaku Bapak Kepala Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur“Komunikasi atau koordinasi di kantor ini adalah secara Vertikal yaitu dari Kepala Bidang, Kasub Umum dan Bapak Kepala Kasub Bagian Umum kepada Sub Bidang , Bapak Kepala kepada para staff, serta Kepala bidang langsung kepada staff. Kemudian komunikasi secara Horizontal bisa berupa antar Bapak Kepala dan Antar para staff dan seluruh pegawai”. (Wawancara, tanggal 9 Maret 2017)

Komunikasi memegang peranan sangat penting di dalam pelaksanaan program kerja serta menjalankan tugas dan fungsi dari pada masing-masing pegawai, hal tersebut disampaikan oleh Sekertaris bahwa:

“Komunikasi dan koordinasi antar pegawai mutlak diperlukan karena menyangkut kelancaran berorganisasi dalam memberikan pelayanan kepada para pegawai. Komunikasi dan koordinasi di Dinas ini sejauh ini sudah terlaksana dengan baik karena didukung oleh teknologi dan informasi yang memadai misalnya pengguaan computer atau LCD untuk menginformasikan sesuatu kepada pegawai. Meskipun begitu, kami selaku aparatur tetap melakukan pengembangan system informasi agar koordinasi antar pegawai semakin baik dan diharapkan tidak terjadi lagi kendala yang berarti”.(Wawancara, tanggal 10 Maret 2017)

Hasil pengamatan juga menunjukkan bahwa komunikasi para pegawai yang ada di Dinas ini sudah terjalin dengan baik karena penyampaian informasi yang cepat dan tepat dari atasan kepada bawahan baik secara lisan maupun tertulis.

Selain itu, Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur juga selalu melakukan kerjasama baik secara vertikal yaitu dengan pemerintah pusat, maupun secara horizontal, yaitu lembaga-lembaga pendidikan sebagai partner dalam peningkatan Sumber Daya Aparatur Pemerintah provinsi Kalimantan Timur.

1. **Faktor Penghambat dan Pendukung Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur**
2. **Faktor Penghambat**

Suatu dinas atau institusi pada dasarnya tidak pernah terlepas dari berbagai factor pendukung dan faktor penghambat. Dari hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh penulis, faktor penghambat yang dihadapi adalah sebagai berikut :

* + 1. **Sumber Daya Manusia (SDM)**

Kinerja Dinas Penendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur masih terkendala dengan masalah Sumber Daya Manusia (SDM). Berikut hasil wawancara penulis dengan Ibu Dra Hj Aisyah HD sebagai Bapak Kepala Penendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur yang menerangkan bahwa:

“Masalah yang kami hadapi saat ini mengenai kinerja pegawai yaitu masih kurangnya tenaga kerja yang diperlukan untuk menangani semua pekerjaan yang ada di kantor ini apalagi jumlah Aset yang kami layani di Kabupaten Kutai Timur jumlahnya tidak sedikit sehingga menjadi kendala untuk kami menangani urusan yang sangat banyak sehingga perlu ada penambahan terutama untuk lulusan sarjana. Kemudian juga perlunya penigkatan kedisiplinan pegawai untuk mentaati jam kantor sehingga akan di buat peraturan yang cukup ketat”. (Wawancara, tanggal 9 Maret 2017)

Kemudian Ibu Dra Hj. Poulina selaku Sekertaris Dinas juga menerangkan bahwa:”Kendala yang saat ini perlu kami benahi yaitu mengenai kemampuan pegawai yang masih kurang untuk menangani masalah tata usaha, rumah tangga, Kepegawaian, Arsip Pegawai. sehingga masih sangat perlu untuk sering diadakan pelatihan-pelatihan ssecara kontinyu”. ( Wawancara, tanggal 9 Maret 2017 )

Hasil wawancara tersebut menerangkan bahwa Dinas Penendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur membutuhkan lebih banyak pegawai terutama yang telah sarjana karena sebagian pegawai yang adalah lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA).Hal itu juga sesuai berdasarkan hasil temuan di lapangan bahwa sebagian besar pegawai belum menyandang gelar sarjana.Untuk itu perlu ada penambahan tenaga kerja serta pengadaan pelatihan-pelatihan untuk peningkatan keterampilan pegawai.Selain itu, tingkat disiplin para pegawai yang masih rendah dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Penendalian Penduduk dan Keluarga Berencana menjadi faktor penghambat kinerja pegawai. Bapak H.B.B Portemuan SE selaku Kasub Umummengatakan bahwa :

“Kalau ditanya soal jumlah pekerjaan pasti kadang-kadang bisa banyak atau bisa sedikit tetapi lebih sering banyak karena memang Dinas Penendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kab.Kutim ini kekurangan staff pembantu apalagi membuat satu surat tidak bisa satu hari selesai karena banyak yang diurus seperti meminta tanda tangan dan urusan lainnya”.( Wawancara, tanggal 21 Maret 2017 )

Apa yang disampaikan oleh Bapak H.B.B Portemuan SE juga senada dengan beberapa pegawai yang lain. Kekurangan tenaga kerja membuat para pegawai harus menangani jumlah pekerjaan yang lebih banyak pula sehingga perlu ada penambahan pegawai. Hal ini juga menggambarkan adanya beban pekerjaan yang tinggi diberikan kepada para pegawai sehingga pekerjaan menjadi kurang maksimal. Hal ini sesuai dengan pengamatan di lapangan bahwa para pegawai menangani dokumen dan tugas yang banyak sekali dalam satu hari.

Sebagai lembaga yang mengurusi berbagai masalah Penendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Kutai Timur tentu harus memiliki pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi.Selain masalah kekurangan tenaga kerja dalam menangani semua urusan kepegawaian yang ada, Dinas Penendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur juga terkendala dengan masalah disiplin para pegawai yang masih rendah. Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dra Hj. Poulina selaku Sekertaris Dinas yang mengatakan bahwa : “Selain masalah tenaga kerja yang masih kurang, masalah kedisiplinan pegawai juga masih menjadi kendala yang kami hadapi.Banyak pegawai yang mangkir atau keluar dinas untuk urusan yang tidak ada kaitannya dengan tugas di dinas atau datang terlambat, padahal kita sudah punya peraturan yang jelas. Kalau sudah begitu, pekerjaan jadi terbengkalai sehingga kadang-kadang saya menerima berkas juga lambat.( Wawancara, tanggal 23 Maret 2017 ) Hal ini juga diperkuat dengan keterangan dari Ibu Widyawati SE selaku Kasubag keuanganDinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur bahwa : “Pegawai seharusnya sudah ada berada di kantor tepat jam 8 pagi, tetapi banyak pegawai yang baru datang jam 9 atau jam 10”, ( Wawancara, tanggal 30 Maret 2017 ). Kedisiplinan pegawai merupakan faktor penting dalam menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

Pernyataan Bapak Kepala Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di atas mengungkapkan tingkat disiplin yang masih rendah untuk datang tepat waktu serta professional dalam mentaati peraturan agar tidak keluar kantor saat jam kerja sehingga tidak mengutamakan pekerjaan dan menjadi lambat untuk diselesaikan.

1. **Faktor Pendukung**
2. **Sarana dan Prasarana**

Dari hasil pengamatan penulis dan informasi dari informan, sarana dan prasarana sangat berperan dalam mendukung kelancaran pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.Untuk mengetahui pengaruh sarana dan prasarana di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur, maka penting untuk melakukan wawancara dengan beberapa pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur.

Menurut Bapak La Beti,S.Pd selaku Kasi Penyuluh dan KIE mengatakan bahwa : “Sarana pendukung seperti ruangan yang nyaman, unit computer, kendaraan dinas dan fasilitas lainnya tentunya memberi kenyamanan untuk kami sehingga lebih semangat dalam bekerja. Selain itu juga masalah perawatan sudah ada yang mengurusi sehingga kami tinggal menggunakan saja”.( Wawancara, tanggal 10 April 2017 )

Kemudian menurut Bapak H.B.B Portemuan SE yang juga kasub umum mengatakan bahwa :

“Menurut saya kantor ini sudah sangat nyaman digunakan untuk melaksanakan pekerjaan karena kita tidak perlu harus repot-repot lagi menyiapkan segala sesuatunya karena semua berkas dan fasilitas yang dibutuhkan sudah tersedia sehingga kami menjadi lebih konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan”. ( Wawancara, tanggal 10 April 2017)

Dari hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur telah memiliki sarana dan prasarana yang cukup memadai dalam menunjang kinerja pegawai.Hal ini tentunya sangat membantu para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan menambah semangat kerja pegawai agar bekerja lebih baik lagi.

Faktor sarana dan prasarana yang nyaman seperti ruangan yang bersih yang dilengkapi dengan pendingin ruangan, computer, dan alat cetak (printer) memudahkan pegawai mengurusi semua berkas-berkas dan kegiatan surat-menyurat yang mereka lakukan sehari-hari. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dra Hj Aisyah HD selaku Bapak Kepala yang menyatakan bahwa :

“Kalau dilihat dari fasilitas pendukung pekerjaan di kantor ini sudah sangat lengkap mulai dari penyediaan alat tulis, bangunan, sampai kendaraan dinas sudah sangat banyak sehingga kita tinggal menjalankan tugas dari Bapak Kepala. ( wawancara, tanggal 11 April 2017)

Fasilitas pendukung dalam pengadaan unit-unit computer dalam jumlah yang cukup merupakan sarana pendukung utama yang sudah seharusnya diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Kutai Timur dengan tujuan guna memudahkan para pegawai dalam melaksanakan berbagai pekerjaannya sehingga dapat mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara tepat dan cepat.

* 1. **Analisa Dan Pembahasan**
		1. **Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur**
1. **Kualitas Pekerjaan**

Kualitas pekerjaan merupakan hasil pekerjaan para-pegawai dilihat dari aspek kerapian kerja dan hasil pekerjaan para pegawai di Dinas pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur menurut hasil pengamatan menunjukkan bahwa :

1. Hasil pekerjaan sangat rapi karena semua kegiatan surat menyurat telah menggunakan computer dan setiap pekerjaan yang salah segera diperbaiki kemudian di print atau di cetak ulang sehingga tidak ada bekas coretan atau bekas type-x.

2. Hasil pekerjaan yang ditunjang dengan tersedianya sarana dan prasarana yang lengkap seperti computer, alat tulis kantor (ATK), pendingin ruangan (AC) dan lemari tempat menyimpan berkas sehingga menambah kenyamanan para pegawai dalam melaksanakan pekerjannya.

Kualitas kerja menurut siagian ( 1995:56 ) adalah kesesuaian antara tugas yang diberikan dengan hasil kerja yang dicapai serta ukuran seberapa baik hasil pekerjaan oleh para pegawai. Kedua hal di atas menunjukkan bahwa sarana penunjang dan fasilitas yang tersedia sangat mempengaruhi kualitas pekerjaan pegawai karena memudahkan segaa pekerjaan sehingga telah sesuai dengan yang diharapkan.

Akan tetapi berdasarkan hasil penelitian, selain faktor sarana dan prasarana masih banyak faktor yang menentukan kualitas pekerjaan seperti latar belakang pendidikan, keterampilan dan pengalaman yang dimilii sehingga tidak semua pegawai menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik.Para pegawai tentunya memiliki latar pendidikan dan pengalaman yang berbeda-beda sehingga mempengaruhi hasil dari pada pekerjaan.

1. **Ketepatan *(Promptness)***

Ketepatan pegawai berkaitan dengan ketelitian dan ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan, dari segi ketelitian pekerjaan pegawai masih belum sesuai dengan yang diharapkan karena masih terdapat kesalahan-kesalahan yang dilakukan.Hal ini disebabkan oleh pengalaman yang kurang serta latar pendidikan yang masih rendah oleh sebagian pegawai sehingga memiliki pengetahuan yang kurang terhadap suatu pekerjaan.

Sedangkan ketepatan waktu oleh pegawai kurang masih kurang disebabkan oleh kurang disiplinnya para pegawai dalam mentaati jam Dinas sehingga menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya bisa selesai dengan cepat. Ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan kepada para pegawai tentu sangat dibutuhkan menginga jumlah pekerjaan yang banyak sehingga perlu tingkat disiplin yang tinggi untuk mendukung kinerja pegawai itu sendiri.Kurang efektifnya peningkatan disiplin tersebut disebabkan oleh kurangnya kesadaran para pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta lemahnya pengawasan dan sanksi yang diberikan terhadap suatu pelanggaran.

1. **Inisiatif *(Initiative)***

Inisiatif merupakam salah satu tolak ukur untuk mengehtahui seberapa baik daya tanggap atau kesigapan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Inisiatif sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada pegawai yang membutuhkan karena dengan adanya inisiatif atau daya tanggap yang baik yang ada pada diri seorang pegawai tentu akan bekerja lebih cepat sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal pula.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara di Dinas pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur, para pegawai telah menunjukkan daya tanggap atau respon yang baik terhadap suatu pekerjaan karena telah mengikuti interuksi atau perintah atasan dengan baik. Para pegawai juga telah memahami pekerjaan yang akan dihadapinya sehingga hanya perlu sedikit arahan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan.

1. **Kemampuan (Capability)**

Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan kepada para pegawai tentu tidak akan berjalan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan para pegawai yang baik pula. Oleh sebab itu, Dinas pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur harus lebih sering mengadakan pelatihan pelatihan untuk para pegawai untuk meningkatkan keahlian mereka menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui kemampuan pegawai yang dimiliki oleh Dinas pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana masih kurang dikarenakan latar pendidikan para pegawai sebagian besar masih rendah serta jumlah pegawai yang masih sedikit untuk menangani pekerjaan yang cukup banyak yang diberikan oleh pimpinan.

1. **Komunikasi (Communication)**

Komunikasi merupakan bentuk koordinasi antar pegawai dalam sebuah organisasi atau institusi. Tanpa adanya komunikasi yang lancer, maka pelaksanaan fungsi dan tugas daripada organisasi tentunya akan mengalami kendala. Berdasarkan hasil wawancara, komunikasi yang ada di Dinas pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur berupa komunikasi vertikal yaitu dari Kepala bidang kepada pegawai dan secara horizontal yaitu komunikasi antar pegawai. Komunikasi yang ada di Dinas pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai timur sudah berjalan dengan baik karena didukung oleh teknologi yang ada sehingga penyaluran informasi terkait pelaksanaan fungsi dan tugas menjadi lebih cepat.

1. **Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung**
2. **Faktor Penghambat**

Faktor penghambat kinerja pegawai pada Dinas pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur akan berfungsi sebagai cermin bagi pegawai sebagai objek dan Dinas pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana sebagai wadah organisasi untuk mampu menciptakan kinerja pegawai yang berpengetahuan luas, pengaplikasikan di bidang pelayanan publik, sera memiliki keterampilan yang tinggi. Sehingga, baik pegawai maupun Kabupaten Kutai Timur dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada para pegawai yang ada di lingkungan pemerintahan Kabupaten Kutai Timur dan meningkatkan kinerja lebih baik lagi. Faktor penghambat kinerja pegawai di Dinas pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaen Kutai Timur antara lain.

1. **Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM)**

Dalam mendukung visi dan misi organisasi, maka dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas serta dalam jumlah yang cukup besar agar pekerjaan di dalam organisasi dapat terlaksana dengan baik.

Berdasarkan seluruh pemaparan dan hasil pengamatan penulis, diketahui bahwa kendala dalam kinerja pegawai dalam melaksananakan pekerjaan yaitu masih terbatasnya jumlah tenaga Sumber Daya Manusia (SDM) terlebih lagi masih banyak pegawai yang belum sarjana.Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) menyebabkan pekerjaan membutuhkan waktu yang lama karena ketidak seimbangan antara yang dilayani dengan yang melayani.Banyaknya pekerjaan membutuhkan waktu dengan jumlah tenaga kerja yang sedikit menyebabkan pekerjaan membutuhkan waktu yang lama untuk diselesaikan.Hal ini tidak bisa dihindari, karena faktor sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja pegawai di Dinas pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur.

1. **Kurangnya disiplin para pegawai**

Displin pegawai merupakan bentuk kekuatan pegawai terhadap peraturan yang telah dibuat oleh organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat kesadaran para pegawai yang masih rendah yang ditandai dengan masih banyak pegawai yang tidak datang tepat waktu dan keluar dinas saat masih jam kerja.Hal ini terjadi karena lemanya pengawasan dan sanksi yang diberikan terhadap suatu pelanggaran.

1. **Faktor Pendukung**

**1. Sarana dan Prasarana**

Faktor pendukung kinerja pegawai di Dinas pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur berdasarkan hasil penelitian penulis adalah berupa tersedianya sarana dan prasarana yang cukup memadai.

Sarana dan prasarana merupakan faktor penunjang yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang berpengaruh langsung terhadap semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.Dengan tersedianya fasilitas yang cukup, maka pekerjaan menjadi lebih ringan serta hemat waktu dan tenaga untuk dikerjakan sehingga hasil yang didapatkan pun menjadi lebih maksimal sehingga tujuan yang hendak dicapai dapat dengan mudah diwujudkan.

**V. PENUTUP**

* 1. **Kesimpulan**

 Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur secara umum dapat dikatakan sudah baik Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara penulis mengenai Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur, maka dapat disimpulkan sebagai berikut secara keseluruhan sehingga dapat disimpulkan berada pada level "baik". Namun Faktor penghambat kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur antara lain: Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) Kurangnya disiplin para pegawai ,serta penilaian tersebut bersifat sangat subjektif karena hanya dinilai oleh atasan saja dan tidak melibatkan unsur-unsur lain yang terkait. Lebih lanjut penilaian ini hanya mengukur kinerja secara individual dan bukan kinerja secara tim sedangkan pada saat ini pekerjaan lebih banyak dibebankan pada kerjasama tim, bukan pada indvidu semata.

 faktor pendukung kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur yaitu berupa sarana & prasarana yang memadai dan mendukung kelancaran para pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

* 1. **Saran**

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Diperlukan adanya pelatihan maupun program pengemabangan pegawai agar kinerja yang dicapai oleh pegawai dapat ditingkatkan lagi dalam segala aspek. skill dan kemampuan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta merekrut pegawai yang berkompeten di bidangnya untuk meringankan beban pekerjaan
2. Memberikan sanksi terhadap pegawai yang kurang disiplin hingga membuat pegawai tersebut jera, sehingga sedikit demi sedikit tertanam kedisiplinan dalam diri pegawai.
3. Untuk mengukur kinerja pegawai, sebaiknnya menggunakan pengukurankinerja berbasis tim karena pada saat ini sebagian besar pekerjaan yangdiberikan kepada pegawai adalah pekerjaan yang dilakukan secara tim,sehingga diharapkan kinerja yang dicapai akan lebih baik.

**BIBLIOGRAFI**

Abdullah. 1996. *Hukum Kepegawaian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Anonim. 2006. *Peraturan Pemerintah Tentang Pegawai Negeri Sipil*. WIPRESS

Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rinekacipta

Dharma, Surya. 2011. *Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori, Dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Metedologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta : Rinekacipta

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Satu*. Yogyakarta : Andi Offer

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama

 . 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama

Miles, Matthew B.&A>Michael Huberman.2009. *Analisis Data Kualitatif*.Jakarta : Universitas Indonesia

Moloeng,Lexy J.2007.*Metedologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT .Remaja Rosdakarya.

 . 2005. *Metedologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.

Pasolong, Harbani.2008.*Teori Administrasi Publik. Bandung* : Alfabeta Bandung

Powerdarminta.2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.Jakarta : Balai Pustaka

1. Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda [↑](#footnote-ref-2)