**TINJAUAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DI KOTA SAMARINDA**

H. Ahmad Jubaidi, S.Sos, M.Si dan Jamiah, S.Sos, M.Si,

1Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

2Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

Mail : **nurmicantips@gmail.com**

**ABSTRAK**

NURMIATI, 2014, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas 17 Agustus, Samarinda.Tinjauan Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Di Kota Samarinda, di bawah bimbingan H. Ahmad Jubaidi, S.Sos. selaku pembimbing I danJamiah, S.Sos, M.Si. selaku pembimbingII. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, komunikasi, kedisiplinan, tanggung jawab dan kerjasama serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor kemampuan motivasi dan peluang. Penelitian ini menggunakan tekhnik penelitian Purposive Sampling yaitu bertanya kepada informan yang dianggap paling tahu. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan Library Research yaitu data yang dikumpulakan dengan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan (Field Work Research) melalui wawancara dengan informan, observasi langsung dilapangan serta dokumantasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup di pengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi dan peluang, karena pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya dan menghasilkan pekerjaan yang baik secara kualitas dan kuantitas, serta mutu kerjayang sangat memuaskan. Meskipun dalam hal kedisiplinan masih ada beberapa pegawai yang terlambat mengikutin apel pagi dan ada yang keluar kantor di saat jam kerja, di harapkan dari komunikasi yang baik dari atasan ke bawahan dapat menimbulkan kesadaran di dalam diri pegawai, serta akan dibuatnya peraturan tertulis serta sanksi yang tegas bagi pelanggar peraturan tersebut.

Kata Kunci :Tinjauan Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Di Kota Samarinda

1. **PENDAHULUAN**

Perkembanganpembangunan, teknologi, industrialisasi, dan pertumbuhan penduduk yang semakin pesat, semakin memperbesar risiko kerusakan lingkungan hidup dan mengandung resiko pencemaran. Pencemaran dan perusakan lingkungan hidup merupakan sebab sosial, yang pada akhirnya masyarakat dan pemerintah harus menanggung biaya pemulihan. Upaya pengendalian dampak lingkungan hidup tidak terlepas dari tindakan pengawasan agar ditaatinya ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang lingkungan hidup.

Dewasa ini kondisi lingkungan hidup kita sudah semakin buruk, ini disebabkan oleh beberapa hal seperti penataan kota yang tidak sesuai dengan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) yang berakibat pada pembangunan yang semerawut. Dampak dari pembangunan yang tidak sesuai dengan Rencana Tata Ruang Wilayah inilah yang menyebabkan efek yang buruk bagi kehidupan disekitar lingkungan. Kenyataannya setiap orang ingin mendapatkan hidup yang layak, dalam hakikatnya bahwa “setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan”.( Pasal 28 H Ayat (1))

Namun hal ini tidak mungkin bisa terwujud jika penataan ruang tidak sesuai dengan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW). Hakikatnya Rencana Tata Ruang Wilayah sendiri harus sesuai dengan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS). Kajian Lingkungan Hidup Strategis adalah “ rangkaian analisis yang sistematis, menyeluruh, dan partisipatif untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana, dan/atau program”.( Pasal 1 Angka (10))

Dinas lingkungan hidup Kota Samarinda harus mempersiapkan sumber daya manusia yang profesional dalam setiap menjalankan tugas dan fungsinya karena setiap pegawai dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan data dan informasi sehingga pegawai harus meningkatkan kinerja agar dapat tercapai tujuan organisasi. Dinas lingkungan hidup Kota Samarinda menjadi lembaga yang tanggap dan mampu mewujudkan lingkungan hidup yang lestari bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.PER/09/M.PAN/5/2007 Kinerja lnstansi Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Keberhasilan pencapaian organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya, kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagain besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan. Permasalahan untuk usaha peningkatan kinerja pegawai Dinas lingkungan hidup, salah satunya adalah meningkatkan disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja. Ketiga hal ini berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efesiensi dari Dinas lingkungan hidup didalam menjalankan seluruh kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan.

Faktor kedisiplinan memegang peranan penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Selain disiplin, untuk mendorong pegawai ke arah usaha maksimal dengan adanya keinginan memenuhi kebutuhannya, dibutuhkan kebijaksanaan pimpinan dalam usaha menggerakan, mengajak dan mengarahkan pegawai dengan memberikan dorongan atau motivasi untuk mencapai kinerja yang baik. Pemberian motivasi penting, karena pemimpin itu tidak sama dengan pegawai, karena seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri.

Keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang pemimpin maka harus membagi-bagi tugas dan pekerjaanya tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai hierarkhi. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pagawai. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam melaksanakan tugasnya pegawai sangat didukung oleh hal-hal yang dapat memotivasi dirinya dalam melaksanakan kegiatannya, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya, hal ini sejalan dengan Amstrong (1993) di mana hubungan antara motivasi dan kinerja adalah positif karena pegawai yaitu memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Selain disiplin dan motivasi kerja, salah satu sasaran penting dalam manajemen sumberdaya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Kepuasan kerja pegawai adalah salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga kepuasan kerja pegawai mempengaruhi kinerja unit secara keseluruhan. Sejalan dengan pendapat Handoko (2000: 122) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para pegawai dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

Oleh sebab itu, apabila seorang individu memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Dinas lingkungan hidup Kota Samarinda merupakan suatu unit organisasi dimana mempunyai tugas membantu Walikota Samarinda dalam penyelenggaraan urusan pemerintah dibidang Lingkugan hidup. Dinas lingkungan hidup Kota Samarinda di pimpin oleh seorang Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh sekretaris, kepala bidang, seksi-seksi, serta staf-staf dari Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti menunjukan bahwa kinerja pegawai pada Badan Lingkugan hidup Kota Samarinda secara umum belum sepenuhnya sesuai dengan harapan bila diamati dari Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Kreativitas maupun Kerja sama yang dibangun dalam pencapaian tujuan organisasi.

Fenomena di atas merupakan salah satu dari sekian banyak fakta yang terjadi dan diduga ada kaitannya dengan masih banyaknya pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai, motivasi kerja yang kurang baik dari pegawai serta kurangnya kepuasan kerja pegawai dalam bekerja. Pada disiplin kerja misalnya, permasalahan yang terjadi adalah masih banyaknya pegawai yang datang terlambat pada apel pagi, terdapat pegawai yang bersantai dan keluar tanpa ijin pada saat jam kerja sehingga waktu terbuang percuma dapat menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal, dan masih terdapat pegawai yang pulang kantor tidak sesuai jam kerja. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, hal tersebut harus segera dibenahi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Hal-hal tersebut menyebabkan kinerja pegawai menjadi rendah.

1. **PERMASALAHAN**

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalahnya yaitu :

1. Mendeskripsikan Tinjauan Pada Kinerja Pegawai Dinas lingkungan hidup Di Kota Samarinda.
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas lingkungan hidup Di Kota Samarinda.
3. **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang berdasarkan fakta-fakta yang ada di lapangan. Penelitian ini tidak memerlukan administrasi yang rigit atau kaku, seperti keharusan pengontrolan terhadap sesuatu. Dan tidak pula untuk menguji hipotesis tertentu tetapi lebih menggambarkan keadaan tentang suatu objek dalam keadaan sosial.

Penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sosial dan subjek mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan keadaan sosial dan subjek berbeda. Data dalam penelitian ini berupa kata-kata tertulis yang berbentuk deskriptif sesuai dengan keadaan siswa yang diamati.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan informasi sebagai sumber data dalam memperoleh data untuk penulisan skripsi ini pemilihan informasi didasarkan pada subjek yang memiliki informasi yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan bersedia memberikan data. Di dalam penelitian ini menunjukkan informasi melalui teknik sampling yaitu teknik *Purposive Sampling.* Menurut Idrus (2009:96) *Purposive Sampling* adalah teknik yang digunakan oleh peneliti jika

memiliki pertimbangan-pertimbangan tertentu dalam pengambilan sampelnya. Sehingga yang menjadi sampel untuk pegawai yaitu kepala Dinas lingkungan hidup dan Staf-Staf.

**3.2 Fokus Penelitian**

Fokus penelitian dimaksudkan untuk membatasi studi, sehingga dengan pembatasan studi memudahkan penulis dalam pengolahan data dan kemudian menjadi suatu kesimpulan. Penelitian ini akan difokuskan pada:

* Tinjauan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup di Kota Samarinda :

- Kualitas Kerja

* Ketetapan Waktu
* Inisiatif
* Komunikasi
* Kedisiplinan
* Tanggung Jawab
* Kerjasama
* Fakto-faktor yang mempengauhi tinjauan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda :
* Faktor Kemampuan (*Ability*)
* Faktor Motivasi (*Motivation*)
* Faktor Peluang
1. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**
2. **Gambaran Lokasi Penelitian**

**4.2. Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. DLH atau Dinas Lingkungan Hidup sendiri beralamat di Jl. MT. Haryono No. 43, Tlk. Lerong Ulu, Sungai Kunjang, Kota Samainda.

Sesuai dengan jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah kualitatif deskriptif yang sifatnyamemaparkan, menggambarkan apa saja yang ada dilapangan sesuai dengan judul skripsi yaitu “Tinjauan Kinerja Pegawai Pada Dinas lingkungan hidup Di Kota Samarinda”.

Agar dapat lebih menjelaskan serta menggambarkan secara jelas apa saja yang ada dilapangan maka peneliti melakukan pengamatan dan wawancara langsung kepada *key informan* dalam hal ini adalah Ka. Sub. Bag. Umum & Kepegawaian selaku orang yang memiliki jabatan didalam lingkup kantor Dinas Lingkungan Hidup (DLH), sehingga sangat cocok untuk diwawancarai terkait dengan judul skripsi ini. Selain itu untuk lebih melengkapi dan agar dapat menjelaskan lebih rinci lagi terkait dengan permasalah apa saja yang ada dilapangan maka peneliti melakukan wawancara dengan informan lainnya diantaranya ada staff kepegawaian, serta beberapa pegawai DLH.

**4.2.1. Deskripsi Wawancara**

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002).

Kinerja menurut Prabu (2006) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Dalam tinjauan kinerja pegawai, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni faktor kemampuan (*ability*), faktor motivasi (*motivation*) dan faktor peluang

Tantangan sumber daya manusia pada era globalisasi di hadapkan dengan permasalahan yang semakin kompleks dan persaingan yang semakin tajam di berbagai bidang kehidupan masyarakat diantaranya adalah faktor kemampuan kerja, sehingga membentuk pegawai negri sipil yang berkualitas dan propesional. Kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Hal tersebut disampaikan oleh Informan, yang menyatakan bahwa:

“Dalam meninjau kinerja pegawai kita memerlukan kriteria salah satunya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan apakah memerlukan waktu yang cepat, tepat waktu atau lambat. Selain itu hasilnya dari tugas tersebut memuaskan atau banyak yang di revisi, biasanya pegawai dalam menyelesaikan tugas bagi yang sudah sering mengerjakan tugas yang sama akan cepat tepat serta memuaskan sehingga kita dalam memberikan tugas sudah mempercayakan ke pegawai tersebut. Dan untuk pegawai yangbaru dalam mengerjakan tugas biasanya mereka perlu referensi untuk menyelesaikan tugas tersebutdengan menanyakan kepada pihak-pihak terkait atau mencari data yang sesuai untuk dapat menyeleseikan tugas tersebut dan memerlukan waktu jadi saya bisa memahami karna kemampuan itu di dapat dari kebiasaan dalam mengerjakan atau mengemban tugas yang sering di berikan”(wawancara Ka. Sub. Bag Kepegawaian, 20 Maret 2018).

Pernyataan tersebut diperkuat oleh keterangan dari Informan, berikut petikan wawancaranya:

“Kemampuan yang dimiliki dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para pegawai. Dan dalampelaksanaantugas dan kewajiban tersebut terdapat tujuan yang sama yakni mengharapkan hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang di tentukan sebelumnya, untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap pekerjaan mempunyai peraturan-peraturan yang dibuat agar tiap komponen kabid atau kasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan .”(wawancara Staf Kepegawaian, 20 Maret 2018).

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemamupan reality yang artinya pemimpin atau pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan hasil yang baik serta memuaskan itu tergantung dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal. Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Robbins (2003) menyebutkan bahwa kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut teori Blanchard dan Hersey dalam kutipan Kristiani *et al,* (2013) Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Informan yang mengatakan bahwa :

“Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang diberikan atasan untuk di selesaikan sebelumnya kami di beri bekal seperti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh kantor sesuai dengan bidang pekerjaan kami hal ini dapat membantu kami dalam mengerjakan atau menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan kepada kami agar terselesaikan dengan baik dan memuaskan” (wawancara Pegawaian, 20 Maret 2018)

Pernyataan diatas diperkuat oleh keterangan informan, yang mengatakan bahwa:

“Kemampuan kami dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di dapat dari pengalaman yang kami peroleh dari tugas-tugas sebelumnya yang menjadi acuan kami dalam menyelesaikannya. Hal ini juga didasari kesungguhan kami dalam mengemban tugas yang diberikan. Tingkat pendidikan juga perlu sebagai basic dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan karna teori-teori yang di dapat sat mengenyam pendidikan dapatdiaplikasikan di lingkungan kerja” wawancara Pegawaian, 20 Maret 2018

Akhirnya dapat di simpulakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat hasil yang dicapai pegawai pada fungsi dan tugas tertentu sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kemampuan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, jadi kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Adapun kemampuan itu dipengaruhi oleh kempuan fisik yang diperlukan untuk melakukaan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan, yaitu berupa faktor kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina.

Dan Kemampuan mental/intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan intelektual seperti kecerdasan *numeric*, pemahaman *verbal*, kecepatan *perceptual*, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan.

Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Hal ini dapat di lihat dari hasil wawancara yang dilakukan dengan informan berikut petikannya:

“Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya pegawai diharapkan dapat menghasilkan perkerjaan yang memuaskan, karna setiap tugas yang kita berikan memiliki poin-poin tersendiri dalam penilaian kami, yah seperti insentif atau tunjangan-tunjangan yang lainnya ini di harapkan dapat memotivasi pegawai-pegawai yang lain untuk lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya” (wawancara Ka. Sub. Bag Kepegawaian, 20 Maret 2018)

Motivasi merupakan proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

“Untuk hasil yang maksimal diperlukan ketelatenan dalam mengerjakan tugas atau dalam pelaksanaan pekerjaan yang di emban karna untuk dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu dengan hasil yang memuaskan itulah tujuan kami, memang sih tidak menutup kemungkinan kami terdorong dengan bonus yang diberikan saat menerima tugas-tugas. Lebih dari itu juga kami ingin di hargain di lihat oleh atasan jika kami bisa melaksanakan tugas dengan baik, yah motivasi sebenarnya agar kebutuhan kami terpenuhi dengan tetap bekerja sampai pensiun ” (wawancara pegawai, 20 Maret 2018)

Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya.

Motivasi seseorang menunjukan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah-langkah yang perlu untuk mengartikannya sampai pada tujuan. Dengan demikian motivasi kerja berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatan di lingkungan sebuah organisasi. Hal ini dapat di lihat dari hasil wawancara yang dilakukan dengan informan berikut petikannya:

“Sebenarnya ada masih beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh beberapa pegawai dimana mereka kurang termotivasi dan kurang puas dengan pekerjaannya sehingga membuat mereka tidak menjadi pribadi yang disiplin karna masih adanya beberapa pegawai yang datang terlambat pada apel pagi, terdapat pegawai yang bersantai dan keluar tanpa ijin pada saat jam kerja sehingga waktu terbuang percuma sehingga menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal” (wawancara Staf Kepegawaian, 20 Maret 2018)

Pernyataan tersebut diperkuat oleh keterangan dari informan Berikut petikan wawancaranya:

“Iya masih ada kita jumpai beberapa pegawai yang menunjukkan sikap kurang termotivasi dengan apa yang dikerjakan, maka dari itu kami selaku kasubag kepegawaian ingin membuat terobosan baru dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan cara menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai. Karna tidak dapat kita pungkiri bahwa dalam melaksanakan tugasnya pegawai sangat didukung oleh hal-hal yang data memotivasi dirinya dalam melaksanakan kegiatannya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai itu yang saya pahami ” (wawancara Ka. Sub. Bag Kepegawaian, 20 Maret 2018).

Dapat disimpulakan bahwa faktor yang mendorong kepada ketidakpuasan dalam pekerjaan adalah kebutuhan yang terdapat dalam seseorang akan kondisi dari lingkungan pekerjaannya, yang jika kebutuhan akan kondisi lingkungan yang diinginkan tidak terpenuhi, maka dirinya akan mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Adapun Menurut teori Herzberg faktor-faktor yang berhubungan dengan ketidakpuasan bekerja adalah: Kondisi kerja yaitu suatu kondisi yang aman dan nyamandengan didukung oleh peralatan yang memadai pegawai akan merasa betah dalam bekerja sehari-hari. Hubungan kerja yaitu suatu pekerjaan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, perlu didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan. Gaji merupakan bentuk pembalasan jasa terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas. Dan status yaitu posisi atau peringkat yang ditentukan secara sosial yang diberikan kepada kelompok atau anggota kelompok dari orang lain status pekerja mempengaruhi motivasinya dalam bekerja.

“saya merasa sebagai pegawai telah menjalankan tugas dan pekerjaan saya sudah sesuai prosedur karna dari hasil yang saya kerjakan dinilai baik dan dihargain oleh atasan dan itu membuat saya bangga dan termotivasi lagi untuk melakukannya labih baik lagi, selain itu dalam melaksanakan tugas saya harus bertanggung jawab pada tugas yang telah dipercayakan kepada saya, pekerjaan atau tugas yang itu juga cukup menarik jika dapat saya selesaikan itu memberikan rasa kepuasan tersendiri bagi ” (wawancara Pegawai, 20 Maret 2018).

Dapat disimpulakan bahwa faktor yang mendorong kepada kepuasan dalam pekerjaan adalah berbagai kebutuhan yang terdapat dalam seseorang yang menuntut untuk terpenuhi sehingga jika terpenuhi akan mendorong tercapainya kepuasan seseorang dalam pekerjaannya. Faktor-faktor kepuasan meliputi : Prestasi yaitu melakukan suatu pekerjaan dengan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Pengakuan orang lain yaitu pengakuan dari rekan kerja terhadap keberadaan pegawai sebagai personil yang secara bersama-sama danmerupakan bagian dari sistem dalam pelaksanaan peningkatansumber daya manusia organisasi. Tanggung jawab yaitu tuntutan dalam diri pegawai sebagai yang ditempatkan dalam unit kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya. Pekerjaan itu sendiri yaitu faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Dan pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik dan merupakan tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai.

 Profesi pegawai negeri sipil yang merupakan ujung tombak pemberian pelayanan di pemerintahan, hendaknya sangat diperhatikan dan dikelola secara professional, sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan kemajuan lembaga pemerintah melalui peningkatan kinerja. Kinerja adalah hasil yang diberikan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana individu berperilaku, akan menunjukkan perannya dalam suatu organisasi.

Kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Kualitas kerja berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai. Berikut petikan wawancara dengan informan:

“Dari tugas-tugas yang di selesaikan oleh pegawai kita bisa melihat dari kualitas kerja yang dihasilkannya seperti kerapian, ketelitian maksudnya dari tugas yang kita berikan memilik kesalahan penulisan yang sedikit bahkan tidak ada sama sekali. Jikapun tugas yang kita berikan tidak di mengerti pegawai bisa bertanya kembali atau bertanya kepada senior yang pernah melakukan tugas yang sama” (wawancara Ka. Sub. Bag Kepegawaian, 20 Maret 2018).

“untuk pelaksanaan tugas dan pekerjaan saya biasanya mecari informasi mengenai tugas-tugas atau pekerjaan yang dipercayakan kepada saya agar saya memiliki pengetahuan yang luas mengenai tupoksi dari pekerjaan saya, selain itu ketrampilan yang saya miliki berguna dalam menyelesaikan tugas pekerjaan saya agar pekerjaan yang saya hasilkan memuaskan” (wawancara pegawai, 20 Maret 2018).

Dari hasil wawancara informan menunjukkan bahwa kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan pegawai atas tugas-tugasnya. Berikut petikan wawancara dengan informan:

“Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pegawai memiliki standar dari kualitas kerja pegawai yang pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum dalam penyelesaian tugas atau dalam pekerjaan yang dijalankan” (wawancara Staf Kepegawaian, 20 Maret 2018).

Dapat dikatakan inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilkukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna.

“Menurut saya dalam pekerjaan memang perlu ketelitian dan kerapian dalam pelaksanaan tugas hal ini memang perlu dilakukan mengingat kita di gajih untuk bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan seseuai dengan waktu yang diberikan, dan juga fasilitas kantor harus mendukung dalam pekerjaan kita contohnya mesin fotokopi agar kita tidak perlu keluar untuk fotocopy beberapa dokumen hal ini agar mempercepat atau meringkas waktu agar pekerjaan tidak memakan aktu yang lama” (wawancara Pegawai, 20 Maret 2018).

“Untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya faktor lingkungan itu sangat diperlukan karna dengan lingkungan yang kondusif nyaman dan bersahabat merupakan peran penting dalam bekerja karena dari teman-teman kita dapat belajar lebih cara untu menyelesaikan pekerjaan yang baik dan benar. Oh ya sistem pembagian kerja juga harus jelas karna hal ini juga berpengaruh pada kita pegawai untuk menyelesaikan tugas yang di berikan agar tidak timbul mis komunikasi antar pegawai karna doble job” (wawancara Pegawai, 20 Maret 2018).

Dari wawancara diatas dapat kita simpulkan bahwa kualitas kerja pegawai tidak hanya dari faktor gaji tetapi masih banyak faktor lain yang akan membuat seorang pegawai menjadi gemilang atau sebaliknya. Faktor yang mempengaruhi kualitas kerja dari pegawai seperti:

 Fasilitas kantor yang sangat berpengaruh dalam memberikan kinerja yang lebih professional terhadap kualitas kerja.

 Lingkungan kerja faktor ini meliputi hubungan seorang pegawai dengan reka kerjanya lingkungan yang kondusif, jauh dari gangguan nyaman dan bersahabat.

Sistem dan pembagian kerjamasing-masing pegawai memiliki jobdesnya sendiri dan tidak saling berpengaruh untuk mengerjakan yang lainnya. Dari sistem kerja yang jelas dan memiliki alur yang sangat bagus juga akan memudahkan pegawai dalam menghasilkan sesuatu.

Dukungan dari atasan terhadap bawahannya juga sangat menentukan kualitas kerja pegawai, karena dukungan dari atasan dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

**4.2.2. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tinjauan kinerja pegawai pada Dinas lingkungan hidup di Kota Samarinda. Jumlah informan dari penelitian ini berjumlah 10 orang yang terdiri dari Kasubag, Staf Kepegawaian dan Pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup. Jumlah pertanyaan yang diajukan sebanyak 17 pertanyaan yang diajukan untuk mengetahui tinjauan kinerja pegawai yang terdiri dari kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, komunikasi, kedisiplinan, tanggung jawab dan kerjasama selain itu juga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti faktor kemampuan, motivasi dan peluang.

Profesi pegawai negeri sipil yang merupakan ujung tombak pemberian pelayanan di pemerintahan, hendaknya sangat diperhatikan dan dikelola secara professional, sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan kemajuan lembaga pemerintah melalui peningkatan kinerja.

Peningkatan kinerja dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja adalah hasil yang diberikan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana individu berperilaku, akan menunjukkan perannya dalam suatu organisasi. Kinerja menurut Prabu (2006) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong Pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Untuk menciptakan kinerja pegawai agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

Dalam bab ini penulis akan membahas data hasil penelitian dan akan diuraikan, bagaimana tinjauan kinerja pegawai pada Dinas lingkungan hidup di Kota Samarinda, yang memiliki tujuh indikator yaitu: kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, komunikasi, kedisiplinan, tanggung jawab dan kerjasama selain itu juga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti faktor kemampuan, motivasi dan peluang.

1. **KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian lapangan studi tentang tinjauan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup di Kota Samarinda. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

* + - 1. Kemampuan pegawai yang dimiliki dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para pegawai. Dan dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat tujuan yang sama yakni mengharapkan hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang di tentukan sebelumnya, untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap pekerjaan mempunyai peraturan-peraturan yang dibuat agar tiap komponen kabid atau kasi dan pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang diberikan atasan untuk di selesaikan sebelumnya, selain itu pegawai di beri bekal seperti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh kantor sesuai dengan bidang pekerjaan. Hal ini dapat membantu pegawai DLH dalam mengerjakan atau menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan kepada mereka agar terselesaikan dengan baik dan memuaskan. Kemampuan pegawai DLH termasuk dalam katagori bagus karena pegawai dalam pelaksanaan tugasnya dan penyelesainnya pekerjaannya termasuk memuaskan..
			2. Motivasi pegawai melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pegawai akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu pegawai untuk lebih meningkatkan motivasinya sehingga berimbas pada kinerja pegawai. Maka dari itu selaku kasubag kepegawaian membuat terobosan baru dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan cara menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai. Karna tidak dapat kita pungkiri bahwa dalam melaksanakan tugasnya pegawai sangat didukung oleh hal-hal yang dapat memotivasi dirinya dalam melaksanakan kegiatannya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai itu.
			3. Peluang dalam pekerjaan merupakan sesuatu yang ditunggu oleh pegawai DLH karena dengan adanya peluang ksesuaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan pegawai mampu mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Maka dari itu peluang merupakan kesempatan yang banyak ditunggu-tunggu oleh beberapa pegawai karna dengan adanya peluang dapat mempromosikan jabatan seorang pegawai naik ke level yang lebih tinggi lagi.
			4. Kualitas kerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup terbilang bagus karena dari pelaksanaan tugas dan pekerjaanya sangat memuasakan, terbukti dari tugas-tugas yang diberikan atasan terselesaikan tepat waktu dengan mutu kerja yang memuaskan. Kualitas kerja pegawai DLH dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan dan kerapian yang dimaksud dengan ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan artinya terdapat kesesuaian atara rencana kegiatan dangan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya, dan yang dimaksud dengan kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaanya.
			5. Ketepatan waktu kerja pegawai DLH yang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaanya sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan atau tepat waktu dalam penyelesaiannya adalah kesesuaian antar pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini berkaitan erat dengan kualitas kerja karna kualitas kerja seorang pegawai dapat di ukur dari ketetapan waktu yang telah diberikan kepadanya untuk menyelesaikan tugas seseai target yang telah ditentukan. Dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil kerja dapat dicapai, pada permulaan waktu yang telah ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil pekerjaan yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lainnya
			6. Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai yang memiliki inisiatif atau mengambil peluang yang ada serta menyukai adanya tantangan dan ada juga beberapa pegawai yang tidak memiliki inisiatif atau mengerjakan pekerjaan sesuai perintah dari pimpinan.
			7. Komunikasi merupakan faktor utama untuk meningkatkan semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi pegawai akan dapat bekerja dengan perasaaan senang dan bergairah sehingga mereka dapat berprestasi kerja dengan baik, sebaliknya apabila pihak pimpinan kurang memperhatikan bawahannya maka semangatnya akan turun karena pegawai merasa kurang mendapat perhatian dari pimpinan dan adanya rasa segan terhadap pimpinan. Dengan demikian diperlukan hubungan timbal balik antara atasan dan bawahannya. Jadi komunikasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan dan pembinaan perilaku pegawai sebagai motivasi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai sebagai proses dalam suatu pekerjaan akan terasa lebih mudah dan tujuan organisasi akan dapat tercapai.Hal ini dapat dilihat dari pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup, yang menganggap komunikasi berperan penting dan sebagai penunjang kinerja dalam organisasi karna kerja sama yang baik antar pegawai terbentuk karena adanya kesatuan persepsi tentang apa yang di capai. Untuk itu diperlukan sekali adanya komunikasi yang baik antar anggota didalamnya.
			8. Disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup terbilang kurang baik. Karena ada beberapa pegawai yang datang terlambat pada apel pagi, terdapat beberapa pegawai yang bersantai dan keluar tanpa ijin pada saat jam kerja sehingga waktu terbuang percuma dapat menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal, dan masih terdapat pula beberapa pegawai yang pulang kantor tidak sesuai jam kerja.
			9. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya saat ini sudah sangat bertanggung jawab dan dalam pekerjaannya juga bisa di bilang menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu dengan hasil yang memuaskan. Rasa tanggung jawab yang sangat besar dirasakan beberapa pegawai DLH dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan kepeda mereka karna itu merupakan kepercayaan pimpinan dengan memberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan agar terlaksana dengan baik dan terselesaikan tepat waktu.
			10. Kerjasama tim pada pegawai Kantor DLH terbilang baik, karena dapat dilihat dari proyek-proyek yang mereka kerjakan bersama-sama selain itu juga meringankan pekerjaan serta cepat dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, dalam kerjasama juga dapat menimbulkan keakraban antar anggota dan saling lebih mengenal antar satu dan yang lainnya.

**BIBLIOGRAFI**

Abdullah, Ma’ruf. 2014. Manajemendan Evaluasi Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Aswaja Pressindo. (dalam Muhammad Sandy, 2015:11

Arifin, A. 2004. Teori *Pengembangan Dan Filosofi Kepemimpinan Kerja*. Jakarta: Ikhtiar Baru

Armstrong, Thomas. 1993. *7 Kinds Of Smart : Identifying And Developing Your Intelligences*. Nw York : Penguin Group

As’ad, Moh. 1999. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia-Psikologi Industri*. Yogyakarta:Liberty

Becker, T E & Klimoski, R J. 1989. A field study of the relationship between the organizational feedback environment and performance.Journal of Personneel Psychology Vol. 42 (1989), pp. 343–358.

Bernaddin Dan Russel. 1993. *Human Resource Management* . New Jersey: Internotional Editions Upper Saddle River, Prentice Hall

Byars, L Dan Roe, L. W (1994). *Human Resource Management 5th Ed*, Irwin, Chicago.

Dharma, Agus. 2004. Manajemen Supervisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Furtwengler, Dale. 2002. *Penilaian Kinerja: Menguasaikeahlian Yang Anda Perlukan Dalam Sepuluh Menit*. Yogyakarta:Andy

Gibson, Ivancevish, Dan Donelly. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta:Bina Rupa Aksara

Gomes dan Faustino, C. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi. Siagian, Sondang (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko. T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Ii. Cetakan Ke 14*. Yogyakarta:BPFE

Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta : Erlangga

Ivancevich, Konopaske,Matteson. 2006. *Perilaku dan manajemen organisasi*. Jakarta:PT. Erlangga

*Iveta, Gabcanova. “Human Resources Key Performance Indicators”. Journal of Competitiveness Vo. 4 Issue 1 (Maret 2012), pp. 117-128.*

Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi, Buku I Dan 2*. Jakarta:Salemba Empat

Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosdakarya

Mathis, R.L & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat

Milkovich, George T. John W. Boudreau. 1997. *Human Resource Management*. Usa

Nana Sudjana. 2009. *Penilaian hasil proses belajar mengajar*. Bandung:PT. Remeja Rosdakarya

Noe, Raymound A Dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing.* Jakarta:Raja Grafindo

Pasal 28 H Ayat (1) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasolong, H. 2007. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Oganisasi.Index*. Jakarta

Sedarmayanti. 2001. *Sumberdaya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju

SiagianSondang. P. 2006. *Sistem Informatika Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III. Bagian Penerbitan STIE YKPN.

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

Tangkilisan, H. N. S. 2005. Manajemen Publik Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Grasindo Amstrong

Amstrong dan Baron. 1998. Perfect Management. London: Institute of Personal and

Tyson, Shaun And Tony, Jackson (2000). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta:Andy

Wibowo.2007. *Manajemen Kinerja. Edisi Kedua.* Jakarta: PT. Raja Grafindon Persada

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat

Yani, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Medisa.

Yuniarsih, Tjuju & Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta