

Efektivitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Fena Fafan Kabupaten Buru Selatan (Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara)

Wandry Seleky¹ Fricean Tutuarima² Titus Gaite³

Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Pattimura, Kota Ambon, Provinsi Maluku, Indonesia^{1,2,3}

Email: wandryseleky@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui Efektivitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Fena Fafan Kabupaten Buru Selatan (Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara). Penelitian ini dilaksanakan di Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Fena Fafan Kabupaten Buru Selatan. Pengambilan data dilakukan melalui wawancara terhadap sejumlah informan yang melakukan efektifitas kinerja di Kantor UPTD Pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektifitas Kinerja pegawai Dinas UPTD tetap berjalan seperti biasa yaitu setiap jam kerja dan pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. selanjutnya Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan saya selaku kepala Dinas Pendidikan melakukan pembinaann kepada pegawai yang tidak bekerja secara efektif serta membuat aturan kedisiplinan kepada mereka sehingga selama saya bertugas pegawai tetap bekerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan kepala Dinas Pendidikan melakukan pembinaann kepada pegawai yang tidak bekerja secara efektif serta membuat aturan kedisiplinan kepada pegawai yang ada.

Kata Kunci: Efektivitas Kinerja, UPTD Pendidikan, Aparatur Sipil Negara (ASN).



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Setiap kegiatan mengisi pembangunan nasional agar dapat berjalan serta berkesinambungan diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki potensi dan berdedikasi yang tinggi dalam menggerakkan pembangunan. Berhasil tidaknya suatu pembangunan sangat ditentukan oleh individu-individu di dalamnya. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang baik maka diperlukan peran aktif dari masing-masing individu, sikap mental, tekad dan semangat kerja serta ketaatan, efektivitas dan efesiensi para penyelenggara negara. Untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggung jawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. (Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara). Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah Profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawain untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil adalah penting dan menentukan, karena Pegawai Negeri Sipil adalah unsur Aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai untuk mewujudkan tujuan nasional.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan Pembangunan Nasional terutama tergantung dari kesempurnaan Aparatur Negara, dan kesempurnaan Aparatur Negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan Pegawai Negeri Sipil. Aparatur negara yang bersih, kuat dan berwibawa adalah aparatur yang seluruh tindakannya dapat dipertanggungjawabkan, baik dari segi moral dan nilai-nilai luhur bangsa maupun dari segi peraturan perundang-undangan. Selanjutnya berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Bab 1 Ketentuan Umum pasal 1 ayat ke-3 "Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Manajemen Aparatur Sipil Negara adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Setiap pegawai pada instansi pemerintahan dituntut agar dapat bekerja efektif dan efisien dalam menunjang tujuan pemerintahan. Pegawai yang kurang mampu, kurang cakap dan tidak terampil dapat mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat waktunya. Supaya hal ini tidak terjadi, maka pekerjaan yang akan diselesaikan harus dilaksanakan seefektif.

Dalam rangka menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam manajemen ASN diperlukan Sistem Informasi ASN. Efektifitas adalah suatu usaha untuk mendapatkan suatu tujuan tertentu dengan benar dan tepat waktu. Kinerja maksimal dari pegawai terwujud bilamana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil sehingga Pegawai mampu bekerja optimal. Pegawai Negeri Sipil yang dikenal sebagai seorang birokrat yang bertugas sebagai Aparatur Negara sangat jauh dari yang kita harapkan, lemahnya aktivitas kerja PNS juga menyebabkan kurang efisiennya hasil kerja yang diperoleh namun apabila Peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja diharapkan sebagai wujud terlaksananya pencapaian tujuan organisasi. Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Sipil Negara (ASN), sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Sipil Negara (ASN), sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Karena keberhasilan pencapaian tujuan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki kualitas yang baik akan diperoleh jika organisasi secara sungguh-sungguh memperhatikan serta mengetahui kebutuhan organisasi dan kemampuan Pegawainya. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang sesuai, jelas tugas, wewenang, tanggung jawab hubungan dan tata kerjanya.

Penelitian ini dilakukan secara kualitatif deskriptif untuk mengetahui kinerja Pegawai Negeri Sipil di kantor UPTD pendidikan Kecamatan Fena Fafa Kabupaten Buru Selatan serta upaya Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan kinerja kerja di kantor UPTD pendidikan. Menurut Sugiono (2005 : 21) metodologi penelitian deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan lebih luas. Dalam menentukan subjek penelitian penulis menggunakan informan kunci, informan utama dan informan tambahan. Teknik Analisis Data yang di pergunakan adalah teknik analisis data deskriptif kualitatif yaitu data yang di dapat melalui teknik pengumpulan data dan selanjutnya diberi interpretasi yang secukupnya sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan.

METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Sugiono (2005 : 21) metodologi penelitian deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan lebih luas

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Fena Fafan Kabupaten Buru Selatan

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perkantoran karena berhasil tidaknya suatu perkantoran atau institusi akan ditentukan oleh pegawainya dalam mencapai tujuan yang telah diharapkan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja menurut Sulistiyani (2003) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Berdasarkan hasil observasi bahwa efektifitas kinerja dilaksanakan oleh pegawai setiap jam kerja pada Kantor UPTD Pendidikan dan juga selanjutnya untuk dapat mengukur kinerja pegawai dilakukan evaluasi pada setiap pekerjaan untuk melihat kualitas kinerja seseorang pegawai atau SKP. Berikut peneliti melakukan wawancara dengan kepala UPTD Dinas Pendidikan pada tanggal 30 Januari 2023 jam 10: 00 WIT dan beliau menyatakan bahwa: Efektifitas Kinerja pegawai Dinas UPTD tetap berjalan seperti biasa yaitu setiap jam kerja dan pegawai melakukan pekerjaan mereka sebagai seseorang ASN sesuai dengan tugas dan tanggung jawab”.

Hasil wawancara lain juga yang peneliti peroleh dari Ibu Dorfina Selekty beliau menyatakan bahwa sebagai berikut: “Kalau pada kantor UPTD Pendidikan kami selaku ASN tetap bekerja sesuai aktivitas perkantoran sehingga pekerjaan yang ada kami lakukan sesuai tugas kami selaku ASN”. (Hasil pada tanggal 30 Januari 2023 jam 11: 30 WIT). Selanjutnya peneliti juga memperoleh hasil wawancara dengan Agri Hukunala beliau menyatakan bahwa: “Pekerjaan di Kantor UPTD Pendidikan selama ini tetap berjalan dan kami tetap bekerja seperti biasa yang dilakukan oleh instansi lainnya”. (Hasil pada tanggal 31 Januari 2023 jam 09: 20 WIT). Kemudian hasil wawancara yang peneliti peroleh dari Bapak Djoni Selekty beliau menyatakan bahwa: “Kami bekerja berdasarkan aturan yang ada dan kami bekerja hingga selesai dan kami bekerja secara bersama-sama karena pegawai pada dinas UPTD Pendidikan pegawai hanya 8 orang”. (Hasil pada tanggal 31 Januari 2023 jam 11: 30 WIT). Dari hasil wawancara yang telah diuraikan dapat dianalisis bahwa kinerja pegawai pada UPTD Pendidikan efektifitas berjalan sesuai dengan aktivitas perkantoran dan di kerjakan secara bersama-sama. Sebagaimana dikemukakan oleh Yulianti Kala’Padang (2018 :78) dalam jurnal Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD Pendidikan Distrik Sentani Kabupaten Jayapura menunjukkan bahwa Kerjasama yang dimaksudkan adalah kemampuan seorang pegawai bekerjasama dengan pegawai yang lainnya dalam pelaksanaan tugas. Untuk mengetahui apakah ada kemampuan dari setiap pegawai untuk bekerjasama dengan baik dalam mengemban tugas-tugas mereka dengan data tersebut menunjukkan bahwa 28,75% responden mengatakan kerjasama pegawai dalam melaksanakan tugas berada kategori kurang baik; 57,14% responden mengatakan baik, dan 14,28% responden

mengatakan bahwa kemampuan pegawai bekerjasama dalam melaksanakan tugas berada pada kategori sangat baik berada pada rata-rata 71,25% dan masuk ke klasifikasi “baik”.

Berdasarkan analisis data diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja yang baik didukung oleh kerja sama pegawai karena dengan pegawai hanya 8 orang maka tentulah dibutuhkan kerja sama agar dapat menopang sistem kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja sebagai penampilan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang baik atau berhasil dapat dilakukan secara bersama-sama agar dapat memudahkan pekerjaan serta pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Dalam melakukan kinerja pegawai melaksanakan tugas mereka masing-masing. Untuk mengetahui tugas pegawai negeri sipil berikut hasil wawancara peneliti dengan Bapak Djoni Seleky pada tanggal 01 Februari 2023 jam 10 : 00 WIT adalah sebagai berikut: “Tugas kami pada UPTD pendidikan yaitu kami melakukan penghimpunan data yang berkaitan pendidikan mulai dari TK hingga SD dalam penyusunan program kerja Dinas Pendidikan serta Melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pendidikan baik itu pendidikan anak usia dini (TK), maupun sekolah dasar (SD). Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Agri Hukunala pada tanggal 01 Februari 2023 jam 11: 25 WIT ia menyatakan bahwa: “Sejauh ini pekerjaan atau tugas di kerjakan sesuai Petunjuk dari kepala Kantor UPTD Pendidikan kepada seluruh pegawai pada UPTD Pendidikan”.

Hasil wawancara yang lain peneliti peroleh dari Bapak Hendrik Solissa beliau menyatakan bahwa: “Kami bekerja sesuai dengan petunjuk teknis sehingga tugas yang kami lakukan berdasarkan pada setiap program atau kegiatan harus berpedoman pada pelaksanaan dan petunjuk teknis, Mengapa selalu seperti itu? dikarenakan monitoring dan pemeriksaan semakin ketat dan tertib. Petunjuk teknis itu berasal dari sinkronisasi antara kebijakan pemerintah Kabupaten dengan Provinsi yang berasal dari pusat. Dan dihasilkan dalam suatu Keputusan Bupati yang nantinya akan turun ke Dinas Pendidikan sampai ke sekolah. (Hasil Wawancara pada tanggal 02 Februari 2023 jam 10: 00 WIT). Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas dapat dianalisis bahwa tugas kerja yang diberikan pegawai yang ada di UPTD Dinas Pendidikan dikerjakan dan diselesaikan berupa perhimpunan data serta melakukan koordinasi penyelenggaraan pendidikan baik itu pendidikan anak usia dini (TK) dan sekolah dasar (SD) ke arah yang lebih baik dan di kerjakan berdasarkan petunjuk teknis. Sebagaimana yang didukung oleh (Indra Sudarman,2021 :87) dengan judul Efektivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Pelayanan Publik Pada Provinsi Sulawesi Selatan menyatakan bahwa tugas kerja merupakan pekerjaan dengan tanggung jawab seseorang. Pekerjaan yang dibebankan, sesuatu yang wajib dilakukan untuk ditentukan untuk perintah agar melakukan sesuatu dalam jabatan tertentu. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai UPTD Dinas Pendidikan dikerjakan sesuai dengan petunjuk teknis serta dikerjakan tanggung jawab atas pekerjaan yang mereka kerjakan.

Dalam melakukan kinerja tentunya ada efektif dalam bekerja dan ada juga yang tidak maka berikut ini wawancara peneliti dengan Bapak Adrian Seleky pada tanggal 03 Februari 2023 jam 09 : 00 WIT adalah sebagai berikut: “Dalam melakukan pekerjaan pada kantor UPTD Pendidikan dengan jumlah 8 orang pegawai yang ada, ada yang efektif dalam melakukan pekerjaan namun hal tersebut bukan menjadi kendala bagi pegawai yang lainnya untuk bekerja”. (Hasil Wawancara pada tanggal 03 Februari 2023 jam 11: 00 WIT). Hasil wawancara lain yang peneliti peroleh dari Ibu Dorfina Seleky beliau menyatakan bahwa: “Untuk kinerja PNS di Kantor UPTD dinas Pendidikan mengalami hambatan karena ada yang tidak aktif dalam bekerja hal ini di sebabkan kebanyakan pegawai honorer sehingga kalau keterlambatan gaji

otomatis mereka tidak aktif untuk bekerja demi mencari pekerjaan sampingan untuk kebutuhan keluarga mereka”. (Hasil Wawancara pada tanggal 06 Ferbuari 2023 jam 09: 15 WIT). Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Elia Biloro beliau menyatakan bahwa: “Untuk pegawai atau PNS di UPTD pendidikan hanya 3 orang PNS dan sisanya adalah honorer sebanyak 6 orang dan selama ini yang tidak bekerja secara efektif adalah honorer itu sendiri”. (Hasil Wawancara pada tanggal 06 Ferbuari 2023 jam 11: 23 WIT). Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dianalisis bahwa melakukan pekerjaan pada UPTD Pendidikan ada beberapa yang tidak efektif dalam melakukan pekerjaan. Sebagaimana di dukung oleh Prawirosentono (2002) Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kemudian dalam melakukan kinerja tentunya dibutuhkan tanggung jawab seseorang PNS dalam bekerja demi tercapainya kinerja yang efektif.

Berdasarkan urian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan tugas sebagai seseorang ASN pada kantor UPTD Pendidikan ada individu tertentu yang tidak efektif dalam melakukan pekerjaan. Dalam bekerja tentu dibutuhkan bentuk tanggung jawab PNS dalam bekerja maka untuk mengetahui berikut ini hasil wawancara peneliti dengan Bapak Adrian Seleky adalah sebagai berikut: “Dalam melakukan pekerjaan kami bekerja dengan penuh tanggung jawab karena kami melakukan pekerjaan yang ada hingga selesai walaupun hanya dengan jumlah pegawai yang sedikit namun dengan sedikit inilah kami melakukan pekerjaan secara bersama”. (Hasil Wawancara pada tanggal 07 Ferbuari 2023 jam 9: 00 WIT). Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Hendrik Solissa beliau menyatakan bahwa: “Selaku pegawai tentu kami bekerja dengan penuh tanggung jawab atas jabatan yang kami pikul dan kami selalu patuh atas perintah oleh atasan kami dan pekerjaan yang kami lakukan kadang kami bekerja bersama-sama karena kalau pembagian tugas berarti kami terbebani sebab dengan jumlah pegawai 8 di tambah 1 orang kepala dinas maka jumlah 9 orang”. (Hasil Wawancara pada tanggal 07 Ferbuari 2023 jam 10: 47 WIT). Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Agri Hukunala beliau menyatakan bahwa: “Setiap pekerjaan yang ada kami bekerja secara tanggung jawab dan setiap pekerjaan yang ada di kerjakan bersama-sama maupun di bagi tugas demi tercapainya apa yang kami kerjakan”. (Hasil Wawancara pada tanggal 08 Ferbuari 2023 jam 09: 43 WIT).

Berdasarkan urian diatas dapat dianalisis bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh PNS di kantor UPTD Pendidikan di kerjakan dengan tanggung jawab dan juga di kerjakan bersama-sama demi mempercepat pekerjaan karena Pegawai pada Dinas pendidikan hanya 8 orang sehingga apabila ada pekerjaan mereka kerjakan bersama-sama. Sebagaimana di dukung oleh Sari dan Hadijah, (2018) dalam jurnal Efektifitas Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan Administrasi Di Kota Depok Menunjukkan bahwa hasil kerja yang ditunjukkan Pemkot Depok adalah kinerja seluruh ASN di Pemkot Depok dalam menyelesaikan tugast-tugas yang harus dikerjakan secara bersama, dan hasilnya bisa memberikan kepuasan bagi masyarakatnya. Oleh karena itu, hasil kerja ASN tersebut telah memberi manfaat dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya. Untuk mengetahui kerjasama para ASN di Pemkot Depok, sebagian besar pegawai tersebut ternyata telah memiliki hasil kerja (output) yang cukup baik sesuai perencanaan kerja yang ada. Kerja sama dalam kinerja oleh ASN adalah suatu perbuatan bantu membantu atau suatu perbuatan yang dilakukan secara bersama-sama oleh ASN dengan rekan sejawatnya atau pihak lain untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Tujuan daripada ASN melakukan kerjasama, adalah untuk mewujudkan apa yang menjadi tujuan bersama dalam organisasi maupun antar organisasi atau instansi lainnya. Agar para ASN yang bekerja sama itu dapat mencapai tujuan, maka perlu adanya hubungan yang baik atau dibangun hubungan koordinasi. Hubungan yang dilakukan oleh para ASN dalam usaha mencapai tujuan

bersama dinamakan hubungan kerja, yaitu hubungan baik secara horizontal (sesama rekan kerja) maupun vertikal dengan unsur pimpinan (Lie, 2015).

Berdasarkan urian diatas dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dikerjakan berupa pekerjaan bersama. Selanjutnya dalam melakukan pekerjaan tentu ada yang mengawasi setiap pekerjaan yang di lakukan oleh ASN demi melihat apakah pekerjaan yang dilakukan oleh ASN sudah maksimal atau tidak. Untuk itu berkaitan dengan apakah ada yang mengawasi setiap pekerjaan yang di lakukan oleh ASN maka peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Djoni Seleky pada tanggal 08 Februari 2023 jam 11: 15 WIT beliau menyatakan bahwa: “Kalau untuk mengawasi kinerja ASN pada kantor UPTD Pendidikan di sini adalah kepala kantor itu sendiri ada dimana pekerjaan yang belum diselesaikan diberi tau oleh kepala kantor untuk di kerjakan hingga selesai sesuai apa yang di inginkan”. Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Ibu Dorfina Seleky pada tanggal 09 Februari 2023 jam 09 : 15 WIT beliau menyatakan bahwa: “Kami kalau dalam bekerja tentunya akan ada pengawasan dari Kepala UPTD Pendidikan dan apabila ada kedapatan pekerjaan belum terlaksana sesuai apa yang ia harapkan maka beliau memerintahkan untuk kerja sesuai apa yang ia harapkan”.

Berdasarkan urian hasil penelitian diatas dapat dianalisis bahwa kepala UPTD Pendidikan melakukan pengawasan atau mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh ASN pada kantor UPTD Pendidikan ada apabila pekerjaan belum terselesaikan sesuai yang kepala UPTD harapkan maka ia memerintahkan untuk kerja kembali secara efektif seperti apa yang ia harapkan. Hal sebagaimana di dukung oleh Ari Suwandi (2018) bahwa Pelaksanaan tugas dan pekerjaan suatu instansi oleh seorang pegawai akan sangat membutuhkan adanya dorongan semangat dan motivasi dari pemimpin mereka. Hal ini dikarenakan hampir setiap tindakan dan kebijakan yang diambil dan dilakukan oleh pemimpin mempunyai dampak yang positif bagi bawahan yang dipimpinnya. Seorang pemimpin harus dapat memotivasi bawahannya sedemikian rupa sehingga dalam melaksanakan tugasnya, pegawai akan memiliki kinerja yang tinggi dan diharapkan mampu membuahkan hasil yang memuaskan baik bagi instansi maupun pegawai itu sendiri.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam kinerja akan diawasi oleh pemimpin demi memberikan arahan kepada bawahannya untuk bekerja sesuai apa yang diharapkan. Dalam melakukan pekerjaan tentunya ada yang menilai dan mengukur kinerja PNS itu sendiri apakah sudah selesai atau belum? Maka untuk mengetahui lebih lanjut berikut ini peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Roi M. Seleky selaku kepala UPTD Pendidikan pada tanggal 09 Februari 2023 jam 10: 45 WIT beliau menyatakan bahwa: “Untuk menilai dan mengukur kinerja pegawai saya melihat dari hasil yang di kerjakan oleh pegawai itu sendiri apakah mereka sudah bekerja dengan baik atau belum dan tentu pegawai pada UPTD pendidikan bekerja secara efektif walaupun hanya dengan jumlah 8 orang dan pekerjaan yang mereka lakukan secara bersama maka otomatis pekerjaan terselesaikan dengan baik”. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Hendrik Solissa beliau menyatakan bahwa: “Kalau menilai atau mengukur pekerjaan itu dilihat dari hasil pekerjaan itu sendiri apakah sudah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau belum dan pekerjaan yang dilakukan pada Dinas UPTD pendidikan di kerjakan tetap pada waktunya dan selesai”. (Hasil wawancara pada tanggal 10 Februari 2023 jam 08: 00 WIT).

Berdasarkan urian diatas dapat dianalisis bahwa untuk menilai kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil kinerja pegawai itu sendiri yang di kerjakan tepat pada waktunya yang telah ditentukan. Sebagaimana di dukung oleh Desta Trianggoro, dkk (2004) Penilaian kinerja atau prestasi kerja sebagai suatu hasil dari kesuksesan seseorang setelah menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting yang harus ada untuk mengetahui level kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja merupakan

proses proses pengukuran kinerja seseorang atau pengawasan secara personal. Oleh karena itu kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang berdasarkan ukuran, kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tingkahnya. Berdasarkan urian diatas dapat disimpulkan bahwa penilain kinerja dapat ditentukan dari hasil pekerjaan sesorang pegawai yang dikerjakan selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan. Selanjutnya dalam mengerjakan pekerjaan tentunya telah dibagi tugas pokok masing-masing pegawai dalam bekerja maka untuk mengetahui hal tersebut berikut ini peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Djoni Seleky pada tanggal pada tanggal 10 Februari 2023 jam 11: 12 WIT dan beliau menyatakan bahwa: “Untuk tugas atau pekerjaan pada kantor UPTD Pendidikan tidak dikerjakan sesuai dengan tugas pokok hal ini karena pegawai disini hanya 8 orang jadi kami bekerja tidak hanya pada tugas kami namun kami bekerja secara bersama demi pekerjaan menjadi ringan atau cepat karena di dukung oleh pegawai lain dalam mengerjakan pekerjaan yang ada”. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Adrian Seleky dan beliau menyatakan bahwa: “Pekerjaan yang kami kerjakan pada Kantor UPTD Pendidikan tidak hanya berdasarkan pekerjaan kami, tetapi kami bekerja secara bersama demi kelancaran pekerjaan dan dapat selesai dengn cepat” (Hasil wawancara pada tanggal 13 Februari 2023 jam 09: 50 WIT). Berdasarkan urian diatas dapat dianalisis bahwa pekerjaan dilakukan oleh pegawai pada Kantor UPTD Pendidikan bahwa pekerjaan dilakukan tidak berdasarkan tugas pokok masing-masing tetapi di kerjakan secara bersama-sama. Sebagaimana di dukung oleh Aries & Baskoro, (2017) sebuah tim sangat membutuhkan kerja sama untuk saling bergandengan tangan, komunikasi, negosiasi, kepemimpinan dan saling bahu membahu menyelesaikan pekerjaan dibebankan kepada pada tim dan semangat kepublikan birokrasi modern. Kemudian dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan pekerjaan dibutuhkan bantuan orang lain dalam melakukan kerja sama demi tercapainya pekerjaan secara efektif dan muda selesai.

Upaya Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan Kinerja Di Kantor UPTD Pendidikan

Untuk meningkat kinerja pegawai, berarti menuntut kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, guna untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan dalam organisasi. Disamping itu etos kerja dan disiplin dari pegawai sangat dituntut peningkatannya, sehingga waktu yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan bisa berjalan secara efektif. Berdasarkan urian diatas maka terkait dengan meningkatkan Kinerja di Kantor UPTD Pendidikan maka berikut ini hasil wawancara peneliti dengan Kepala Kantor UPTD Pendidikan yaitu Bapak Roy Seleky pada tanggal 14 Februari 2023 jam 08 : 30 WIT adalah sebagai berikut: “Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan saya selaku kepala Dinas Pendidikan melakukan pembinaann kepada pegawai yang tidak bekerja secara efektif serta membuat aturan kedisiplinan kepada mereka sehingga selama saya bertugas pegawai tetap bekerja.” Selanjutnya peneliti dengan Bapak Hendrik Solissa beliau menyatakan bahwa: “Untuk kinerja pada kantor UPTD Pendidikan kami diberikan pembinaan dan anturan kedisipilan oleh kepala dinas pendidikan yang baru sehingga pekerjaan tetap berjalan dengan maksimal selanjutnya saya membuat strategi agar kinerja pegawai tetap efektif”. (Hasil wawancara pada tanggal 14 Februari 2023 jam 10: 50 WIT). Selanjutnya hasil wawancara yang lainnya peneliti peroleh dari Bapak Djoni Seleky beliau menyatakan bahwa: “Kalau upaya meningkatkan kinerja pegawai pada kantor UPTD Pendidikan kami selaku pegawai sudah mendapatkan pembinaan pada saat rapat di kantor UPTD Pendidikan oleh kepala Kantor terkait dengan kinerja serta di buat aturan kedisipilan”. (Hasil wawancara pada tanggal 15 Februari 2023 jam 09: 50 WIT). Hasil wawancara lainnya peneliti peroleh dari Ibu Elia Biloro tanggal 15 Februari 2023 jam 11: 15 WIT beliau menyatakan bahwa: “Untuk upaya meningkatkan kinerja pegawai pada kantor

UPTD hal ini sudah atasan kami telah mengadakan pertemuan dengan kami untuk membahas masalah kinerja dan beliau sudah melakukan pembinaan bagi pegawai yang kurang efektif dalam bekerja dan juga beliau telah membuat aturan bagi kami berupa aturan kedisiplinan yang paling tegas berupa penahan gaji”

Berdasarkan urian hasil penelitian diatas dapat dianalisis bahwa kinerja pegawai negeri sipil dikantor UPTD kepala kantor telah melakukan pembinaan bagi pegawai yang tidak bekerja secara efektif serta dibuat aturan kedisiplinan berupa penahan gaji bagi yang tidak bekerja secara efektif dan hal tersebut membuat pegawai pada Kantor UPTD Pendidikan berjalan secara baik. Sebagaimana di dukung oleh Rangkuti (2013) berpendapat bahwa untuk meningkatkan kinerja perlu ada setrategi. strategi adalah perencanaan induk yang komprehensif, yang menjelaskan bagaimana suatu instansi mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena strategi merupakan sarana yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai selama periode tertentu. Dari urian hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk dapat meningkat kinerja pegawai diharuskan membuat strategi serta mengadakan pertemuan dan pembinaan karena dari pembinaanlah seseorang pegawai dapat merubah cara kinerja yang semula yang tidak baik menjadi baik. Karena dalam meningkatkan kinerja pegawai mutlak sangat diperlukan, sukses tidaknya suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya dalam menjalankan tugas sebagai ASN tentunya mengalami kendala atau kesulitan dalam menjalankan tugasnya sebagai ASN, maka untuk mengetahui lebih lanjut berikut ini adalah hasil wawancara peneliti dengan Bapak Djoni Seleky pada tanggal 16 Februari 2023 jam 9 :00 WIT beliau menyatakan bahwa: “Kendala dan kesulitan yang kami alami yaitu masih minimnya sarana dan prasana pendukung seperti computer, penyediaan printer dalam menunjang pekerjaan yang kami kerjakan tetapi dengan keberadaan sarana dan prasarana yang ada kinerja kami tetap berjalan secara maksimal.” Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Agri Hukunala pada tanggal 16 Februari 2023 jam 10: 40 WIT beliau menyatakan bahwa: “Kami tetap bekerja dan segala pekerjaan selesai namun kendala yang kami hadapi adalah masih minim sarana dan prasaran pendukung penunjang pekerjaan sehingga membuat kami merasa sulit namun hal tersebut bukan menjadi kendala bagi kami untuk bekerja”.

Dari urian hasil penelitian diatas dapat dianalisis bahwa pekerjaan yang dilakukan pada dinas UPTD pendidikan berjalan dengan baik namun terkendala sarana dan prasarana demi menunjang pekerjaan yang mereka kerjakan. Sebagaimana di dukung oleh (Prasetyo, 2014). Sarana berarti segala sesuatu yang bisa digunakan sebagai alat dan tujuan tertentu. Meja kursi rak dan sebagainya merupakan alat yang sering digunakan, adanya berbagai peralatan tersebut dapat melancarkan pelaksanaan tugas sehingga akan meningkatkan kinerja dan mempercepat pencapaian sebuah tujuan. Sedangkan, prasarana merupakan sesuatu yang dapat menunjang pada tujuan tertentu. Prasarana yang biasanya ada dikantor yaitu ruangan kerja, jaringan telekomunikasi, jaringan internet, kumputer, printer dan tempat parkir. Jika tidak tersedianya prasarana dalam sebuah kantor dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Hal di dukung oleh Siagian (1998) menatakan bahwa Sarana dan prasarana penunjang kerja dapat diartikan sebagai alat bantu yang digunakan dalam bekerja baik bersifat fisik maupun non fisik di dalam satuan pekerjaan. Sarana dan prasarana fisik tersebut dapat berupa: 1. Gedung/ kantor 2. Peralatan dan perlengkapan kantor 3. Alat transportasi 4. Alat komunikasi.

Dari uraian diatas dapat analisis bahwa kinerja pada dinas pendidikan tetap berjalan dengan baik tetapi yang menjadi kenala adalah penunjang pekerjaan itu sendiri berupa sarana dan prasarana yang belum memadai. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam melakukan pekerjaan yang efektif maka sarana dan prasarana merupakan salah indikator penting dalam

menunjang kinerja. Selanjutnya dalam melakukan pekerjaan maka dibutuhkan keaktifan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang baik. Maka untuk mengetahui lebih lanjut berikut ini hasil wawancara peneliti dengan Bapak Hendrik Solissa pada tanggal 17 Februari 2023 jam 09: 00 WIT beliau menyatakan bahwa: “Kalau keaktifan pegawai pada Dinas UPTD pendidikan dari 8 pegawai ada yang aktif dan disiplin dan ada juga ada tidak aktif dan tidak disiplin untuk masuk kerja”. Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Agri Hukunala pada tanggal 17 Februari tahun 2023 jam 10: 00 WIT dan beliau menyatakan: “Dalam melakukan pekerjaan ada beberapa yang kurang efektif dan disiplin dalam bekerja atau tidak masuk kantor namun hal tersebut tidak menjadi kendala bagi kami dalam melakukan pekerjaan yang ada”.

Hasil wawancara lain juga yang peneliti peroleh dari Ibu Dorfina Seleky menyatakan bahwa: “Pada kantor UPTD ini ada pegawai yang tidak aktif dalam melakukan pekerjaan dan juga tidak masuk kantor untuk bekerja”. (Hasil wawancara pada tanggal 20 Februari 2023 jam 09: 55 WIT). Berdasarkan uraian diatas dapat dianalisis bahwa dalam melakukan pekerjaan pada kantor UPTD pendidikan ada pegawai aktif dalam melakukan pekerjaan dalam pekerjaannya. Hal ini didukung oleh Sinambela (2017) seseorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri-curi waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa adanya paksaan. Pada akhirnya pegawai dengan kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang mempunyai disiplin yang rendah karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian diatas dapat dianalisis bahwa ketidak disiplin seseorang pegawai maka tentu dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan yang bersangkutan otomatis tidak aktif dalam melakukan pekerjaan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja yang efektif dibutuhkan pegawai yang disiplin dalam menjalankan tugas sebagai seorang ASN untuk bekerja secara efektif dalam menjalankan tugasnya selaku ASN. Kemudian dalam menjalankan tugas selaku ASN dibutuhkan pegawai yang produktif dalam menjalankan tugasnya sebagai ASN. Untuk mengetahui lebih lanjut hal produktif kinerja pegawai UPTD Pendidikan maka berikut ini hasil wawancara peneliti dengan Bapak Roy M. Seleky sebagai kepala UPTD Pendidikan pada tanggal 20 Februari 2023 jam 11: 00 WIT beliau menyatakan: “Kalau Untuk membuat Pegawai produktif dalam melakukan tugasnya maka hal pertama yang saya lakukan adalah melakukan pendekatan kepada pegawai untuk memberikan pembinaan, motivasi dan mengadakan pelatihan kepada pegawai agar lebih produktif lagi dalam bekerja serta memberikan gaji sesuai dan tepat pada waktunya”. Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan Saudara Agri Hukunala pada tanggal 21 Februari 2023 jam 09 : 17 WIT dan beliau menyatakan bahwa: “Kalau untuk produktif pegawai pada UPTD pendidikan maka yang dilakukan adalah setia dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan sesuai waktu yang telah di tentukan kemudian dapat menerima motivasi dan saran yang diberikan, serta dapat mengikut pelatihan demi menjadi indikator dalam bekerja.”

Berdasarkan uraian diatas dapat dianalisis bahwa dapat memberikan motivasi dan pembinaan serta pelatihan agar pegawai lebih produktif lagi. Sebagaimana di dukung oleh produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih produktif maka dilakukan adalah pembinaan, motivasi untuk bekerja sesuai dan tepat

pada waktunya. Selanjutnya dalam mengatasi serta meningkatkan kinerja pegawai maka dibuat solusi agar pegawai dapat bekerja sesuai apa yang diharapkan, maka lebih lanjut untuk mengetahui hal tersebut maka berikut ini hasil wawancara peneliti dengan kepala UPTD Pendidikan pada tanggal 21 Februari 2023 jam 11: 10 WIT adalah sebagai berikut: “Untuk mengatasi segala macam masalah pegawai, seperti tidak bekerja secara efektif dalam menjalankan tugas atau pun bekerja tetapi mengalami masalah dalam bekerja maka pertama apabila pegawai tidak bekerja sesuai apa yang diharapkan maka saya memberikan sanksi berupa penahan gaji, kemudian apabila pegawai mengalami masalah maka saya memberikan motivasi dan dukungan kepada yang bersangkutan agar bekerja lebih giat lagi selaku pegawai.” Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Adrian Seleky beliau menyatakan bahwa: “Dalam menjalankan tugas selaku ASN maka untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan yang sedang dikerjakan adalah saling bekerja sama dan saling mendukung dan memberikan motivasi baik itu yang kurang efektif bekerja maupun mengalami masalah”. (Hasil wawancara pada tanggal 22 Februari 2023 jam 09: 00 WIT).

Berdasarkan urian diatas dapat dianalisis bahwa dalam mengatasi segala macam masalah baik itu masalah dalam bekerja maupun ketidak aktifan pegawai adalah memberikan sanksi serta motivasi serta dukungan kepada yang bersangkutan agar ia dapat bekerja lebih baik. Sebagaimana didukung oleh kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai mutlak sangat diperlukan, sukses tidaknya suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai. Masalah yang sering muncul adalah manajemen kinerja pegawai belum maksimal, sehingga perlu adanya peningkatan dan tanggung jawab agar tercapainya keefektifan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) mengetahui kepemimpinan dinas pendidikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, (2) strategi yang digunakan oleh kepala dinas pendidikan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan (3) kendala yang dihadapi kepala dinas pendidikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian berdasarkan urian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam mengatasi masalah PNS adalah dibutuhkan seseorang pemimpin yang arif dalam membina dan memotivasikan pegawainya agar giat dalam bekerja dan tentunya dibutuhkan dukungan dari ASN lain berupa dukungan serta memberikan motivasi dalam mengatasi masalah dalam bekerja.

KESIMPULAN

Kinerja pegawai Dinas Pendidikan berjalan cukup baik karena pekerjaan yang ada telah dikerjakan sesuai apa yang ditargetkan walaupun ada beberapa kendala dalam melakukan pekerjaan baik itu penyediaan sarana dan prasarana maupun efektifitas pegawai. Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, pimpinan UPTD telah menerapkan sistem kedisiplinan dan pembinaan kepada pegawai yang tidak disiplin dalam tugas serta penahanan gaji.

DAFTAR PUSTAKA

- A.W. Widjaja, 2010. Administraasi Kepegawaian. Jakarta: Rajawali.
Agus maulana, 2011. Mereformasi Birokrasi Publik Indonesia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
Amir, 2009. Peranan Pengawasan Terhadap Efisiensi Dan Efektivitas Kerja Pada Kantor Kelurahan Mentaos Kecamatan Banjar Baru Utara, Majalah Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol. 1, No.3, November, 2009.
Ari Suwandi, 2018. Studi Tentang Efektivitas Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Kelurahan Rawa Makmur Kecamatan Palaran Kota Samarinda.
Aries & Baskoro, 2017. Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- Bernardin, 2016. Hubungan Efektivitas Kerja Dengan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Subbag Umum Dan Kepegawaian Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Uin Ar-Raniry Banda Aceh
- Botutihe, 2017. Analisis Efektivitas Pelayanan Publik Pada Rumah Sakit Aloe Saboe Provinsi Gorontalo. Jurnal Ilmu Administrasi, Vol. XII. No. 1. April 2017.
- Burhan Bungin, 2001. Penelitian Suatu Pendekatan Proposal, Cetakan Kesepuluh, PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Desta Trianggoro, dkk 2004. Kepemimpinan Dinas Pendidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus) di Kabupaten Aceh Selatan. Skripsi. Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Prodi Manajemen Pendidikan Islam
- Effendy, 2017. Sistem Informasi Manajemen Dalam Organisasi-Organisasi Publik, Gadjra Mada University Press, Yogyakarta
- Handyaningrat, 2010. Studi Administrasi Dan Manajemen, Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Indra Sudarman, 2021. Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Marangkayu Kabupaten Kutai Kartanegara. eJournal Ilmu Administrasi Negara
- Kurniawan, 2017. Fungsi-Fungsi Manajerial, Bumi Aksara, Jakarta.
- Lie, 2015. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kualitas Pelayanan Bank Ntt. Program Magister Ilmu Administrasi Universitas. Jurnal Administrasi Publik, Vol. 5. No. 2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Sistem Informasi Manajemen, Cetakan Keenam. Remaja Rosda Karya : Bandung
- Moleong, 1990. Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung, Penerbit: Remaja Rosdakarya, Cetakan Ke 27.
- Muchlisin Riadi 2020. Efektivitas Kerja Pengertian, Indikator, Kriteria, Aspek dan Faktor yang Mempengaruhi. Jakarta.
- Musanef, 2011. Pemikiran Teori Organisasi & Manajemen antara Sun Tzu & Kini, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Prasetyo, 2014. Analisis Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam, Skripsi, Jurusan Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.
- Prawirosentono, 2002. Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam meningkatkan kinerja di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bolaang mangondow. jurnal eksekutif 3 (3).
- Rivai dan Basri, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Kelompok Gramedia.
- Sari dan Hadijah, 2018. Efektifitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi Di Kota Depok, Jurnal Ilmu Administrasi (JIA), Volume XVI | Nomor 1 | Juni 2018.
- Sedarmayanti, 2001. Perananan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Karyawan, Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Siagian, 1998. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia, Jakarta Bumi Aksara.
- Sinambela, 2017. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Kajian Pra Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Timur. Kabupaten Barito Timur: Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi. Vol.1 No.3, 2014, artikel 3.
- Sugiono, 2005. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta,
- Suyatno, 2005. Pengantar Metodologi Penelitian, Mitra Wacana Media: Jakarta.