

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI BIDANG SUMBER DAYA
AIR DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN
RUANG KOTA TANJUNGPINANG**

NASKAH PUBLIKASI



Oleh

ADE NOPI ZULKARNAIN

NIM : 100563201239

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MARITIM RAJA ALI HAJI
TANJUNGPINANG
2017**

ANALISIS KINERJA PEGAWAI BIDANG SUMBER DAYA AIR DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA TANJUNGPINANG

ADE NOPI ZULKARNAIN

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan ilmu Politik
Universitas Maritim Raja Ali Haji

ABSTRAK

Kinerja pegawai adalah kegiatan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakannya dengan penuh kerja keras dan disiplin sesuai dengan ilmu yang dimiliki dan mematuhi segala peraturan yang berlaku serta memiliki kreativitas dalam melaksanakan dan menyelesaikan masalah untuk tercapainya suatu tujuan demi berhasilnya sebuah hasil kerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai bidang Sumber Daya Air di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Tanjungpinang. Informan dari penelitian ini yaitu Kepala Seksi Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Sumber Daya Air 1 (satu) orang, Kepala Seksi Pengembangan Jaringan Sumber daya Air dan Drainase 1 (satu) orang, 10 (sepuluh) orang pegawai sumber daya air, 2 (orang) pegawai operator alat berat dan 2 (dua orang) warga. Penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *Purposive sampling* dan teknik analisa data yang digunakan yaitu dengan menggunakan teknik analisa deskriptif kualitatif. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah John Miner dalam Sudarmanto yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, penggunaan waktu, kerja sama, disiplin dan kreativitas.

Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kinerja pegawai sumber daya air di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tanjungpinang belum berjalan lancar dan optimal karena masih didapati beberapa masalah dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu masalah ketidak nyamanan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilihat dari segi perlengkapan alat yang digunakan untuk turun kelapangan (survei), masalah pembagian gaji/hasil yang tidak adil. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah perlu adanya kebijakan dari kepala bagian dan kepala seksi bersama-sama untuk menciptakan suatu kebijakan agar perlengkapan dapat terpenuhi demi kelangsungan pekerjaan sumber daya air, dan adanya kebijakan yang tegas dari kepala bidang sumber daya air tentang pembagian hasil/gaji yang diberikan kepada pegawai dan harus transparan tidak boleh ditutup-tutupi, sehingga pembagian merata dan sesuai dengan apa yang pegawai kerjakan dan pegawai menjadi semangat dalam menyelesaikan pekerjaan mereka meskipun pekerjaan itu berat.

Kata kunci : faktor yang mempengaruhi kinerja.

ABSTRACT

Employee performance is an activity undertaken by an employee in carrying out the tasks that are his responsibility and implement it with full hard work and discipline in accordance with the knowledge held and comply with all applicable regulations and have the creativity in implementing and solving problems for the achievement of a goal for the success of a Good work in accordance with the expectations.

The purpose of this study is to determine the performance and factors that affect the performance of the Dinas Pekerjaan Umum and Penataan Ruang Tanjungpinang City. Informants from this research are Head of Section of Operation and Maintenance of Water Resource Network 1 (one) person, Section Head of Network Development of Water Resources and Drainage 1 (one) person, 10 (ten) water resources employees, 2 (persons) Heavy equipment operators and 2 (two) residents. Sampling used in this research by using method of Purposive sampling and data analysis technique used is denagn using qualitative descriptive analysis technique. The theory used in this research is John Miner in Sudarmanto that is the quality of work, the quantity of work, the use of time, cooperation, discipline and creativity.

The results of this study can be seen that the performance of water resources employees in the Dinas Pekerjaan Umum and Penataan Ruang Tanjungpinang City not run smoothly and optimally because there are still some problems in carrying out their work is a matter of inconvenience in carrying out the work seen in terms of equipment tools used to dismount Spaciousness (survey), unfair distribution of wages / outcomes. The suggestion that the researcher can provide is the need for a policy from the section head and the section heads together to create a policy for the equipment to be met for the sustainability of the water resources work, and the firm policy of the head of the water resources field on the sharing of wages / salaries Given to employees and must be transparent should not be covered up, so the division equally and in accordance with what employees do and employees to be passionate in completing their work even though the work is heavy.

Keywords: factors that affect performance.

A. LATAR BELAKANG

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat dituntut untuk mempunyai disiplin dan rasa tanggung jawab agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, serta ia harus mempunyai kesetiaan dan ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, sehingga dengan demikian dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengerahkan segala daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna.

Pemberian kewenangan di dalam undang-undang memiliki implikasi yang besar terhadap akuntabilitas publik, yaitu aparat dan lembaga pelayanan publik di daerah harus dapat dipertanggungjawabkan apa yang mereka berikan atau mereka lakukan untuk kepentingan masyarakat. Dalam konteks ini kinerja diberi makna yang luas, artinya tidak hanya sebatas pemberian pelayanan dalam bentuk kinerja dasar kepada masyarakat, tetapi juga menyangkut semua kegiatan yang dilakukan pemerintah baik langsung atau tidak langsung.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Mink

(1993:76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berpengendalian diri, (d) kompetensi.

Kinerja telah menjadi salah satu kata kunci yang banyak dibicarakan diberbagai organisasi mulai dari organisasi perusahaan, pemerintahan, dan juga perguruan tinggi. Demikian juga kinerja masuk dalam setiap aspek sosial ekonomi kemasyarakatan. Kondisi ini terlihat dari banyak organisasi yang memasukkan kata kinerja dalam visi dan misinya. Pencapaian kinerja tidak hanya diharapkan pada karyawan saja melainkan dalam jangka panjang diharapkan mampu meningkatkan kinerja kelembagaan. Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi tentang efisiensi penggunaan sumberdaya dalam menghasilkan output yang berkualitas, membandingkan hasil kerja dengan rencana kerja, serta menunjuk efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Dalam meningkatkan kinerja organisasi tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Banyak faktor yang turut menentukan suatu organisasi sukses dalam meningkatkan kinerja, baik yang

telah dibuktikan secara empiris oleh peneliti-peneliti terdahulu, maupun faktor-faktor yang belum dimasukkan dalam penelitian.

Salah satu faktor yang berperan dalam mempengaruhi kinerja menurut teori Gibson (1987), dalam Yaslis tahun 2002, adalah faktor individu yang terdiri dari: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografis seseorang. Hal ini ditunjang dengan beberapa penelitian yang pernah dilakukan. Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja menurut teori Gibson (1987), dalam Yaslis tahun 2002, adalah faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system), imbalan, sarana dan prasarana, supervisi, dan dukungan atasan.

Selain itu kinerja dapat dipengaruhi juga oleh beberapa faktor, salah satunya yang dikatakan oleh Robbins dan Judge (2006:184) bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan apabila seorang karyawan merasakan kepuasan kerja maka akan berpengaruh positif pula terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut. Spector (1997) juga mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja, sehingga seorang pekerja yang merasa puas seharusnya juga memiliki produktifitas yang tinggi. Apabila seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya maka ia akan memiliki motivasi lebih dan memiliki kinerja yang lebih pula. Beberapa orang

yang melakukan penelitian kepuasan kerja dan kinerja antara lain Maryani dan Supomo (2001) dan Fadli. et al (2012) kedua penelitian tersebut menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja.

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik di masa mendatang. Ini dilaksanakan dengan merujuk pada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai setiap aspek dari pekerjaan mereka.

B. PERUMUSAN MASALAH

Dalam penelitian ini rumusan masalah digunakan untuk menunjukkan masalah yang diteliti dan untuk memberikan batasan-batasan dalam penelitian sehingga penelitian itu tetap fokus pada hal yang benar-benar ingin diteliti.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dari itu penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut: “Bagaimana kinerja pegawai bidang sumber daya air di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tanjungpinang”.

C. TUJUAN dan MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai bidang Sumber Daya Air di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Tanjungpinang

2. Manfaat

a. Manfaat Teoritis : Harapan peneliti terhadap penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menambah wawasan keilmuan dalam hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai.
2. Sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang membahas mengenai kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis : Manfaat penelitian terhadap institusi yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bentuk penerapan atau aplikasi dari ilmu pengetahuan yang telah diperoleh di dalam bangku perkuliahan.
2. Memeperoleh atau mencari kebenaran terhadap kinerja pegawai bidang Sumber Daya Air di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Tanjungpinang.
3. Untuk menemukan solusi dari permasalahan kinerja pegawai bidang Sumber Daya Air di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Tanjungpinang.

D. PENELITIAN TERDAHULU

1. Skripsi Al Juffri (2013) melakukan penelitian di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun Provinsi Kepulauan Riau tahun 2013. Tujuan dari penelitiannya adalah untuk mengetahui kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor di dinas Pendidikan Kabupaten karimun. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teori yang digunakan dalam

penelitian ini Mangkunegara (2005 : 141), yang diukur dari: pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas kerja, produktivitas, adaptasi, inisiatif dan pemecahan masalah, kerjasama, tanggungjawab, dan kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi.

Hasil dari penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun dari 8 indikator terdapat 3 indikator yang belum terlaksana dengan dengan baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun tergolong Cukup Baik.

Perbedaan, anatara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu perbedaannya adalah judul, lokasi dan teori yang digunakan.

2. Skripsi Ummi Masitahsari (2015) melakukan penelitian di Puskesmas Jongaya Makassar tahun 2015. Tujuan dari penelitiannya adalah untuk Menggambarkan kinerja Pegawai Puskesmas Jongaya Makassar, baik dari segi Kemampuan, Motivasi dan Kesempatan/Peluang Kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu metode yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif yakni untuk memberikan gambaran

secara jelas mengenai masalah yang diteliti, menjelaskan data secara sistematis pada Puskesmas Jongaya Makassar dengan menggunakan pengumpulan data secara kuesioner, observasi, telaah dokumentasi mengenai hal yang berhubungan dengan penelitian. Teori yang digunakan dalam penelitian ini Robbins dalam Rivai (2005:15), yang diukur dari: Kemampuan, Motivasi dan Kesempatan/Peluang Kerja. Hasil dari penelitian ini adalah kinerja pegawai di Puskesmas Jongaya Makassar sudah baik, namun hendaklah di tingkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik dari segi kemampuan kerja, motivasi kerja dan kesempatan/peluang kerja. Perbedaan, antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu perbedaannya adalah judul, metode yang digunakan dalam penelitian, lokasi dan teori yang digunakan.

3. Skripsi Muhammad Nur Alim (2013) melakukan penelitian di Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar tahun 2013. Tujuan dari penelitiannya adalah Untuk menganalisis Kinerja Pegawai Bidang Tenaga Kerja pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar. Metode

yang digunakan dalam penelitian yaitu metode kuantitatif dan teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif. Unit analisis adalah individu dan pengumpulan data dilakukan dengan pengisian kuesioner, observasi, dan dokumentasi untuk memberikan informasi tentang Kinerja Pegawai. Sumber data yang digunakan berasal dari data primer dan data sekunder. Teori yang digunakan dalam penelitian yaitu berdasarkan PP No.46 Tahun 2011., tentang perilaku kerja yang diukur dari: Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, Kepemimpinan.

Hasil dari penelitian ini adalah bahwa kinerja pegawai pada Bidang Tenaga Kerja, Dinas Sosial, Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar secara umum dapat dikatakan sudah baik, berdasarkan nilai akhir kinerja masing-masing pegawai dengan mengakumulasikan nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku kerja secara keseluruhan sehingga dapat disimpulkan berada pada level "baik". Namun terdapat beberapa kekurangan pada beberapa aspek yang perlu dibenahi. Terdapat pula beberapa kekurangan dalam sistem penilaian berdasarkan PP No.46 Tahun 2011 seperti pada beberapa aspek penilaian yang tidak

mempunyai kriteria yang jelas dalam mengukur dalam aspek tersebut sehingga menyebabkan penilaian menjadi kurang akurat, 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

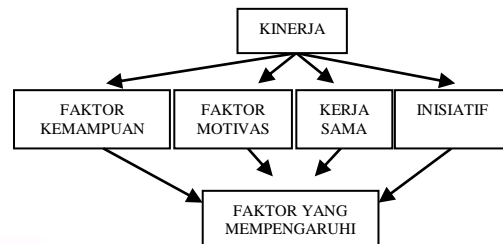
mengukur kinerja secara individual dan bukan kinerja secara tim sedangkan pada saat ini pekerjaan lebih banyak dibebankan pada kerjasama tim, bukan pada individu semata.

Perbedaan, antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu perbedaannya adalah judul, metode yang digunakan dalam penelitian, lokasi dan teori yang digunakan.

E. KERANGKA BERFIKIR

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2011:65). Selanjutnya Suriasumantri, 1986 dalam (Sugiyono, 2009:92) mengemukakan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis.

Gambar1.1
Kerangka Berpikir



F. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2014:3) “metode penelitian secara umum diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.” Sejalan dengan pendapat Sugiyono tersebut maka metode penelitian merupakan cara-cara yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh pemahaman mengenai data-data yang ditemukan selama di lapangan.

Mengingat metode penelitian merupakan salah satu kunci bagi peneliti untuk memperoleh gambaran dan hasil yang sesungguhnya di lapangan, oleh karena itu metode yang dipergunakan harus tepat dengan jenis penelitian yang diteliti sehingga penelitian akan lebih efektif dan efisien. Metode yang dilakukan ini adalah metode penelitian deskriptif analisis dengan melakukan pendekatan secara kualitatif. Adapun tujuan penggunaan metode penelitian ini agar data yang ada di lapangan dapat dipaparkan secara faktual dan naturalistik. Dituangkan secara apa adanya sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Pengumpulan data yang dibutuhkan tidak dipandu oleh teori, tetapi dipandu oleh fakta-fakta yang ditemukan pada saat penelitian di lapangan. Adapun data-data yang

akan diungkapkan dalam penelitian ini terutama terkait kinerja pegawai bidang Sumber Daya Air Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Tanjungpinang.

Metode deskriptif analisis tersebut merupakan salah satu metode penelitian untuk memecahkan masalah, yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan dan menganalisis. Baswori dan Suwandi (2008:209) mengemukakan data kualitatif yang dikembangkan oleh Milles dan Huberman bahwa pada prinsipnya analisis data kualitatif dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data.

G. TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh kesimpulan. Analisis data menurut Bogdan dalam Sugiyono yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu analisis berdasarkan data yang diperoleh. Menurut Miles & Huberman (1992: 16) analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi.

LANDASAN TEORI

A. KONSEP TEORITIS

1. Definisi Kinerja

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Pengertian kinerja (Prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2005:67). Lebih lanjut lagi, Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi, kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari

kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara, 2005). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Istilah “ Kinerja” atau prestasi sebenarnya pengalih bahasa dari bahasa Inggris “*performance*”. Bernadin dan Russel (1993:378) yang memberikan definisi tentang *performance* adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja menurut Rue dan Byars (1980:376) didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Murti dalam Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Samsudin (2005:159) menyebutkan bahwa: “Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”. Setiap individu atau organisasi tentu

memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja.

Menurut Suyadi Prawirosentoso (1999:2) megemukakan bahwa: “*Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Sedangkan menurut Moeheriono (2012:95) mendefinisikan “kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksana suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa: “faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$Motivation = Attitude + Situation$

$Ability = Knowledge + Skill$

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realitas (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* rata-rata (*IQ 110 – 120*) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan cermat/teliti dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, dan apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Di samping itu terdapat beberapa aspek yang terpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif. Lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan

atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan serta, bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan.

Menurut Suyadi Prawirosentoso (1999:27) faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya sebagai berikut:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas dari usaha kerja sama (antarindividu) berhubungan dengan pelaksanaan yang dapat mencapai sistem itu sendiri. Sedangkan efisiensi dari suatu kerja sama dalam suatu sistem (antarindividual) adalah hasil gabungan efisiensi dari upaya yang dipilih masing-masing individu.

2) Otoritas dan Tanggung jawab

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap peserta dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja (*performance*) organisasi tersebut. Walaupun kejelasan wewenang dengan tanggung jawab setiap peserta harus disertai dengan kapasitas masing-masing peserta organisasi bersangkutan.

3) Disiplin

Disiplin berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada sanksi yang melanggar. Dalam hal ini seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi perusahaan, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang (atasan atau karyawan bawahan) berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Tanjungpinang

Kota Tanjungpinang terbentuk berdasarkan Undang-undang No. 5 Tahun 2001 Tanggal 21 Juni 2001 dengan Luas wilayah 239,5 km², terdiri dari 131,54 km² daratan dan 107,96 km² lautan. Pada 17 Oktober 2001 Kota Tanjungpinang diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri Hari Subarno atas dasar itu pemerintah kota tanjungpinang membentuk SKPD salah satunya Dinas Pekerjaan Umum Kota Tanjungpinang.

B. Bidang Sumber Daya Air

- a. Bidang Sumber Daya Air mempunyai tugas pokok melaksanakan penghimpinan, pengintegrasian, pendataan dan penginformasian kegiatan pencegahan banjir, pembangunan infrastruktur penyediaan air baku, pengelolaan sungai, pantai dan rawa serta drainase perkotaan.
- b. Untuk melaksanakan tugas pokok Bidang Sumber Daya Air menyelenggarakan fungsi:

1. melaksanakan penyusunan kebijakan perencanaan pengelolaan sungai, pantai dan rawa serta drainase perkotaan;
2. penyelenggaraan pengelolaan sungai, pantai dan rawa serta drainase perkotaan;
3. penyelenggaraan pemeliharaan alur sungai, pantai dan rawa serta drainase perkotaan;
4. pembangunan infrastruktur penyediaan air baku untuk keperluan air minum;
5. penyusunan rencana, program kerja, kegiatan, laporan kinerja dan bertanggungjawabkan pelaksanaan tugas;
6. pemberian saran, pendapat dan pertimbangan kepada atasan;
7. pendistribusian tugas, memberikan petunjuk dan arahan kepada bawahan;
8. melaksanakan pembinaan, penyuluhan dan bimbingan teknis program pembangunan dibidang pengelolaan sumber daya air perkotaan;
9. melaksanakan perencanaan pengelolaan sumber daya air;
10. melaksanakan inspeksi pada bangunan-bangunan sumber daya air;
11. melaksanakan pencegahan banjir;
12. pengelolaan peralatan dan fasilitas sumber daya air;
13. melaksanakan monitoring dan evaluasi kerja bidang pengelolaan sumber daya air; dan
14. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas

sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1. Seksi Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air dan Drainase

- a. Seksi Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air dan Drainase mempunyai tugas pokok melaksanakan pengumpulan dan menyiapkan bahan koordinasi, penyusunan rencana dan program pengembangan jaringan Sumber Daya Air.
- b. Untuk melaksanakan tugas pokok Seksi Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air dan Drainase mempunyai fungsi:
 1. penyusunan program kerja seksi pengembangan jaringan sumber daya air dan drainase;
 2. pengumpulan, pengolahan, dan perumusan bahan kebijakan teknis dibidang, pengembangan jaringan sumber daya air dan drainase;
 3. melaksanakan koordinasi dan fasilitasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dibidang pengembangan jaringan sumber daya air dan drainase;
 4. melaksanakan pengembangan jaringan sumber daya air drainase;
 5. pembinaan dan pengawasan pengembangan jaringan sumber daya air dan drainase;
 6. pemberian advice teknis kepada instansi perizinan terkait pengembangan jaringan sumber daya air dan drainase;
 7. penyusunan konsep, saran dan pertimbangan kepada kepala bidang berkenaan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang

pengembangan jaringan sumber daya air dan drainase;

8. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Seksi Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Sumber Daya Air

- a. Seksi Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Sumber Daya Air mempunyai tugas pokok menyelenggarakan Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Sumber Daya Air Perkotaan.
- b. Untuk melaksanakan tugas pokok Seksi Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Sumber Daya Air mempunyai fungsi:
 1. menyelenggarakan kegiatan operasi dan pemeliharaan jaringan sumber daya air ;
 2. pelaksanaan kegiatan operasi dan pemeliharaan jaringan sumber daya air;
 3. penyiapan bahan perumusan kebijakan perencanaan operasi dan pemeliharaan jaringan sumber daya air;
 4. penyiapan bahan koordinasi perencanaan pengelolaan operasi pemeliharaan jaringan sumber daya air;
 5. penyiapan sistem Pemeliharaan Jaringan Sumber Daya Air perkotaan, pengendalian dan pengaturan teknis pembangunan serta rehabilitasi Jaringan Sumber Daya Air;
 6. pemberian advice teknis kepada instansi perizinan terkait pengamanan Jaringan Sumber Daya Air;
 7. penyiapan pengawasan dan evaluasi secara rutin terhadap

kondisi Sumber Daya Air;
dan

8. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Faktor Kemampuan

- a. Penempatan pegawai sesuai dengan keahlian

Pegawai sumber daya air sudah mampu untuk membagi tugas mereka sesuai dengan keahlian hanya saja ada pegawai yang mendapatkan tugas yang lebih dari pegawai yang lain dikarenakan masih kekurangan tenaga kerja yaitu dalam pembuatan gambar masih kekurangan pegawai, karena selama ini bidang sumber daya air hanya memiliki satu orang pegawai yang tugasnya membuat gambar.

- b. Kecermatan pegawai dalam pekerjaan

Pegawai sumber daya air sudah melakukan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaannya dalam hal pelayanan surat menyurat yang diajukan masyarakat tentang bantuan penanganan banjir, pembuatan suatu laporan perencanaan kegiatan, dan ketelitian dalam mengawasi pekerjaan dilapangan dalam pembuatan suatu drainase dan ketelitian dalam mengawasi kegiatan normalisasi sehingga pekerjaan mendapatkan hasil yang sesuai dengan perencanaan yang dibuat dan memuaskan masyarakat dengan kinerja yang kita hasilkan.

2. Faktor Motivasi

- a. Rasa aman dalam bekerja

Kenyaman dalam bekerja belum dapat diciptakan oleh bidang sumber daya air, baik dari segi ruangan kerja maupun kenyamanan diluar kantor sewaktu mereka bekerja dilapangan. Pegawai tidak dilengkapi dengan perlengkapan yang baik untuk kenyamanan dalam bekerja mulai dari alat, kesejahteraan, serta asuransi bagi operator alat berat maupun pegawai yang melakukan pengawasan, dengan alasan bahwa dinas PUPR memang sedang mengalami defisit anggaran sehingga pemenuhan perlengkapan belum dapat terealisasi.

- b. Mendapat gaji yang adil

Pegawai sumber daya air masih belum dapat membagi hasil dari kerjaan mereka/gaji dengan adil karena pengakuan dari beberapa pegawai yang dilapangan mereka memperoleh hasil tidak sesuai dengan kerjaan mereka. Mereka selalu mendapatkan bagian yang sedikit dibandingkan pegawai yang dikantor, sementara mereka bekerja berpanas-panasan dan hujan-hujan serta tidak ada asuransi, hal ini dikarenakan kurangnya kebijakan dan ketegasan kepala bagian sumber daya air dalam membagi hasil dengan pegawainya, karena selama ini pemabagian hasil hanya dilakukan oleh beberapa orang saja tidak secara transparan dan secara bersama-sama sehingga pegawai operator tidak mendapatkan hasil pembagian yang sesuai.

3. Kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pegawai sumber daya air sudah bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik antar sesama pegawai dan atasan, saling bantu membantu dalam

menyelesaikan tugas di bidang sumber daya air yang menjadi tanggung jawab bersama sehingga pekerjaan dapat terlaksana dan terselesaikan, namun dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut sumber daya air masih tergolong kekurangan tenaga kerja sehingga dalam melakukan pengecekan lapangan dikawasan banjir pada waktu hujan deras pegawai kesulitan karena kekurangan tenaga kerja sehingga tidak semua kawasan banjir dapat terjangkau untuk di cek dan diperlukan waktu yang lama untuk berhasil mencakup semua kawasan banjir.

4. Inisiatif

Pegawai sumber daya air harus dituntut selalu mempunyai ide-ide dalam menyelesaikan masalah yang mereka hadapi, dan masalah yang selalu yang dihadapi yaitu bagaimana cara mengatasi banjir di kawasan yang rawan terjadinya banjir sewaktu hujan turun, sehingga banjir tersebut menjadi berkurang yaitu ide untuk merancang gambar suatu drainase, merubah arah saluran drainase, pembuatan bak kontrol maupun dengan pembuatan kolam-kolam retensi di beberapa kawasan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Penempatan pegawai sesuai dengan keahlian di bidang sumber daya air di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tanjungpinang, sudah menghasilkan kinerja yang baik yaitu pegawai sumber daya air sudah diberikan tugas sesuai

dengan keahlian yang dimiliki masing-masing, mulai dari yang tamatan SMA sampai dengan lulusan sarjana teknik sudah mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tupoksinya masing-masing sehingga dalam melaksanakan tugas, mereka tidak ada yang mengeluh dan keberatan, dan pekerjaan dapat terselesaikan, namun masih ada pegawai yang mempunyai tugas yang lebih dari pegawai yang lain dikarenakan masih kekurangan tenaga kerja khususnya dalam hal pembuatan gambar.

2. Untuk kecermatan pegawai sumber daya air sudah dikatakan cermat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga hasil kerja mereka tergolong rapi contohnya dalam pembuatan drainase baru di beberapa kawasan mereka harus cermat dalam mendesign sebuah drainase baru yang mana drainase tersebut tidak merugikan masyarakat sekitarnya, dan bagaimana drainase tersebut dapat mengurangi banjir yang terjadi di kawasan tersebut.
3. Rasa aman dalam bekerja pegawai bidang sumber daya air di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tanjungpinang belum dapat dikatakan aman baik itu dari segi ruangan maupun dari segi perlengkapan survei dan sarana yang ada di ruangan. Dari segi ruangan bidang sumber daya air masih terbilang kecil sehingga masih terdapat pegawai yang tidak memiliki meja dan tempat duduk dan akibatnya pekerjaan menjadi terhambat. Selanjutnya tentang perlengkapan dalam

survei dilapangan. Masih belum lengkap karena selama ini mereka tidak memiliki sepatu *safety* untuk turun kelapangan dan jas hujan pada waktu survei banjir dengan alasan dinas PUPR kekurangan anggaran sehingga belum dapat diadakan pengadaan barang untuk sementara waktu. Masalah asuransi bagi pekerja lapangan, pengawas lapangan. Selama ini belum ada asuransi yang menjamin tentang kelangsungan hidup bagi pekerja lapangan sumber daya air dengan alasan memang dari dahulu kita tidak ada kerja sama dengan asuransi, sehingga jika terjadi musibah di lapangan hanya sebatas pihak kantor yang bertanggung jawab sesuai dengan kemampuan kantor. Masalah kesejahteraan pegawai yang ke lapangan untuk mengawas, tidak ada dengan alasan kesejahteraan itu akan diperoleh nanti sewaktu pembagian hasil sebagai gantinya.

4. Pembagian gaji/hasil yang adil, bidang sumber daya air di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tanjungpinang, pegawai belum dapat dikatakan mendapat pembagian adil karena masih terdapat pegawai yang mendapatkan pembagian hasil yang tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Ini salah satu kendala dalam menghasilkan kinerja yang baik, jika pembagian tidak adil sehingga pegawai menjadi malas untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan akibatnya banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan. Faktor ini terjadi karena kurangnya

kebijakan kepal bidang dan tidak tegas dalam pembagian hasil kerja dan juga tidak adanya transparansi antar sesama pegawai dalam pembagian tersebut. Pegawai yang dilapangan selama ini mendapatkan pembagian yang lebih kecil dari pegawai yang dikantor, ini sangat tidak adil seharusnya mereka lah yang mendapatkan hasil yang lebih karena mereka berpanas-panasan, berhujan-hujan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, namun dalam kenyataannya tidak demikian.

5. Kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan Untuk kinerja dengan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja di bidang sumber daya air di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tanjungpinang, pegawai sudah dapat dikatakan berjalan dengan baik, pegawai selalu mengutamakan kebersamaan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawab bidang sumber daya air, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan.
6. Inisiatif Untuk kinerja dengan inisiatif yaitu yang dilihat dari kreativitas pegawai bidang sumber daya air di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tanjungpinang, pegawai selalu memiliki ide-ide dalam menyelesaikan masalah yang terjadi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan tetap dapat terselesaikan.

B. Saran

1. Perlu dilakukan penambahan tenaga kerja di bidang sumber daya

- air sehingga pembagian tugas dalam pekerjaan lebih merata dan efisien, khususnya dibidang arsitek pembuatan gambar untuk suatu kegiatan, sehingga pegawai yang bertugas membuat gambar tidak dikejar-kejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Perlu adanya reward atas pegawai yang selalu trampil dan cermat dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pegawai menjadi lebih dan selalu teliti dan semangat dalam bekerja dan menghasilkan pekerjaan yang optimal.
 3. Perlu adanya pelebaran ruangan yaitu mungkin dengan membuang alat-alat yang dianggap kurang penting sehingga meja dan kursi dapat terpenuhi di ruangan dan pegawai dapat bekerja dengan nyaman. Perlu diadakan penambahan perlengkapan peralatan untuk survei jika masalahnya adalah anggaran, kepala bagian dan kepala seksi bersamam-sama menciptakan suatu kebijakan agar perlengkapan dapat terpenuhi demi kelangsungan pekerjaan sumber daya air, kemudian juga memikirkan tentang masalah keselamatan pegawai yang dilapangan yang tidak memiliki asuransi, seharusnya diajukan ke kepala dinas agar dapat diusahakan untuk mendapatkan asuransi demi keselamatan pegawai dan nama baik Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Tanjungpinang.
 4. Adanya kebijakan yang tegas dari kepala bidang sumber daya air tentang pembagian hasil/gaji yang diberikan kepada pegawai dan harus transparan tidak boleh ditutup-tutupi, sehingga pembagian merata dan sesuai dengan apa yang pegawai kerjakan dan pegawai menjadi semangat dalam menyelesaikan pekerjaan mereka meskipun pekerjaan itu berat.
 5. Kerja sama tim harus tetap dipertahankan demi kelancaran dalam menyelesaikan suatu pekerjaan karena tanpa kerja sama suatu pekerjaan tidak akan dapat terselesaikan dengan baik dan demi tercapainya tujuan yang diharapkan bidang sumber daya air.
 6. Kreativitas harus terus dikembangkan di bidang sumber daya air, sehingga masalah-masalah yang ada selalu dapat teratasi dengan rajin bertanya dengan atasan, berpikiran kedepan dan selalu berinovasi dalam setiap pekerjaan yang dihadapi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Agus Dwiyanto, 2006, *Mewujudkan Good Geovernance Melalui Pelayanan Public*. Yogyakarta: UGM Press.
- Arikunto, Suharsimi .(2010). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bambang Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Basrowi dan Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dale, Timpe (2002) *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Darma, Agus. 1995. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali
- Gibson, James, L., et al. (1987) *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Harbani, Pasolong.2013.*Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV.Alfabeta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Keban, YeremiasT.*Pendekatan Manajemen Dan Kebijakan*. Yogyakarta: Fisip UGM.1995.
- Koentjaraningrat,1993. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*.Jakarta Gramedia Pustaka Utama.
- Mahmudi, (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Miner, John. 1998. *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New York: Random House Business Division.
- Mink. (1993). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/Performance)*.

- Jakarta: PT Elexmedia Komputindo.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurmianto Eko dan Nurhadi Siswanto (2006). *Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer Dengan Metode Analytical Hierarchy Process*. Jurnal Teknik Industri Vol. 8, No.1, Juni 2006, Surabaya.
- Posolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Makasar. Alfabeta.
- Prawirosentono.S, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Rue L. W dan LL Byars. 1980. *Management: Theory And Application Homewood*. IL: Richard D. Irwin, Inc.
- Samsudin, Sadili. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2006). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta; PUSTAKA PELAJAR.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.