

Analisis Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang

Oleh:

Sigit Pramugi, Nina Widowati, Susi Sulandari
Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro
Jalan Profesor Haji Soedarto, S.H Tembalang Semarang Kotak Pos 1269
Telepon (024) 7465407 Fax (024) 7465405

ABSTRACT

This study aims to describe the performance of the Agency's Staffing area of Semarang and to know what aspects of the lead Agency staffing performance area of Semarang is not optimal. Locus were used in this research is the staffing agency's Regional Office in the city of Semarang. This research uses qualitative research methods are purely descriptive. The subjects in this study consists of five main informant.

Based on the research results show that the performance of the staffing Agency's Office in Semarang City Area can be categorized Either even though there is still some dimensions assessed less well. Aspects that affect optimal performance of Regional Staffing Agency Semarang which aspects of competence and motivation aspects.

Conclusions in this study was the overall performance of the civil service agency of The city of Semarang was good, and the aspect of the competence and motivation indeed affect Staffing Agency performance Area of Semarang. Based on the conclusions researchers recommended to a local employee of semarang to fix dimensions still was not well that more optimal performance can be achieved.

Keyword : *Performance Organization, Competence, Motivation*

A. Latar Belakang

Globalisasi serta ketatnya persaingan saat sekarang ini menjadi sebuah tantangan yang harus dihadapi setiap organisasi untuk mempertahankan kelangsungan organisasinya. Organisasi yang kalah dalam persaingan adalah organisasi yang lamban dalam merespon situasi eksternal dan keadaan internal organisasi, sehingga kinerjanya tidak optimal. Menurunnya kinerja ini kemungkinan besar bermuara dari sumber daya manusia yang mana memiliki peran penting sebagai divisi penghasil produk. Dengan kata lain, meningkatnya kinerja organisasi tergantung pada sumber daya manusianya. Dalam peningkatan kinerja organisasi

memberikan fokus khusus pada sumber daya manusia (pegawai) termasuk aspek-aspek yang berkenaan dengannya.

Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia.

Melaksanakan manajemen kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim, dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pegawai dan manajer pada keseluruhan

unit kerjanya. Pekerja memainkan peran kunci atas keberhasilan organisasi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahan akan secara langsung memengaruhi kinerja individu, unit kerja, dan seluruh organisasi.

Kinerja sebagai salah satu orientasi manajemen dewasa ini, keberadaannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Armstrong dan Baron dalam (Prof. Dr. Wibowo, S.E. 2009: 99) faktor yang mempengaruhi kinerja ada lima, yaitu *Personal Factors, Leadership Factors, Team Factors, System Factors, dan Situational Factors*.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, bahwa kinerja yang ada di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang belum optimal. Hal itu dapat dilihat dari sasaran yang dicapai Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang Tahun 2012. ada 4 sasaran dan indikator, yang 3 diantaranya belum mencapai target yang ditentukan. 3 sasaran yang belum mencapai target yaitu terpenuhinya kebutuhan pegawai di semua SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Semarang selama 5 tahun perencanaan, terwujudnya pengembangan jabatan fungsional dan terisinya jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kota Semarang, dan menurunkan jumlah kasus pelanggaran disiplin PNS yang disertai dengan meningkatkan kesejahteraan PNS.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan bahwa pegawai yang ada di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang belum sepenuhnya memiliki motivasi kerja yang baik guna meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Hal tersebut selain dapat dilihat dari tingkat absensi yang ada pada tabel absensi, juga dapat dilihat dari kondisi yang ada di Kantor Badan Kepegawaian Daerah kota Semarang, dimana masih terdapat beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja, serta pegawai masih sering meninggalkan kantor pada jam kerja

padahal bukan karena alasan pekerjaan. Ada juga pegawai yang bermain game disaat jam kerja, dan pegawai yang pulang disaat jam kerja belum selesai.

Sementara itu kompetensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu dan penting agar dapat memperoleh hasil yang diharapkan. Kompetensi kerja dapat diperoleh melalui proses belajar, pelatihan kerja, pelatihan dalam penggunaan metode yang baik, berkualitas dan tepat dalam memberikan umpan balik mengenai kinerja

Berdasarkan pokok pemikiran yang ada, maka sangat jelas terdapat beberapa aspek yang memiliki peranan sangat penting yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi. Dilihat dari kondisi yang terjadi di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang, dimana masih adanya beberapa hal yang berkaitan dengan motivasi kerja serta kompetensi kerja yang membuat kinerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang masih belum optimal. Berkaitan dengan hal ini, maka penulis tertarik untuk mengangkat topik dengan judul **“Analisis Kinerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Semarang”**

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang dan untuk mengetahui aspek yang mempengaruhi keoptimalan kinerja Badan kepegawaian Daerah Kota Semarang.

C. Kajian Pustaka

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Prof. Dr. Wibowo, S.E. (2009: 41-42), tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi, dan rencana strategis suatu organisasi. Kinerja suatu organisasi, tim, atau individu dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Tujuan dan sasaran

kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya prestasi kerja yang tinggi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron dalam (Prof. Dr. Wibowo, S.E., 2009: 99), yaitu sebagai berikut:

- a. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. *Leadership Factors* ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team Factors* ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan terhadap rekan kerja.
- d. *System Factors* ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Situational Factors* ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

D. Metode Penelitian

Di dalam penelitian ini digunakan metode penelitian kualitatif. Tujuan penelitian kualitatif tidak selalu mencari sebab-akibat sesuatu, tetapi lebih berupaya memahami situasi tertentu, mencoba menerobos dan mendalami gejalanya dengan menginterpretasikan masalahnya atau menyimpulkan kombinasi dari berbagai arti permasalahan sebagaimana disajikan oleh situasinya (Moleong :2007, 11).

Fokus pada penelitian ini yaitu kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Peneliti ingin menganalisis kinerja BKD Kota Semarang, selain itu juga ingin melihat aspek-aspek apa saja yang dapat mempengaruhi keoptimalan kinerja BKD Kota Semarang. Lokus penelitian yang diambil dalam penelitian ini dipilih berdasarkan informasi yang diperoleh, dan lokasi yang dijadikan sasaran dalam penelitian adalah Kantor

Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Pemilihan lokus tersebut didasarkan atas fakta – fakta di lapangan bahwa kinerja di BKD Kota Semarang belum optimal, selain itu juga terdapat pertimbangan pribadi dari peneliti. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di daerah tersebut.

Metode teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *non probability sampling*, karena populasi yang diteliti *infinite* (populasi yang jumlah dan identitas anggota populasi tidak diketahui) selain itu juga dilakukan pengambilan sampel secara *Purposive Sampling*.

E. Pembahasan

1. Analisis Dimensi-dimensi pada Aspek Kinerja BKD Kota Semarang

• Produktivitas

Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang, tingkat produktivitas yang ada memang belum optimal. Hal itu dapat dilihat dari beberapa sasaran yang capaiannya tidak sesuai dengan target yang ditetapkan. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan dari dimensi produktivitas yang ada pada BKD Kota Semarang masih **KURANG BAIK**. Terlihat dari tabel pengukuran kinerja pada tahun 2012 dimana sebagian sasaran masih belum memenuhi target.

• Kualitas Layanan

Dari segi kualitas layanan yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang memang berkaitan dengan kinerja suatu organisasi. Kualitas layanan merupakan gambaran atau proyeksi dari kinerja yang ada di organisasi itu sendiri. Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang berhubungan dengan

kesejahteraan pegawai negeri. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan dari kualitas layanan yang ada pada Kantor BKD Kota Semarang sudah **BAIK**. Hal tersebut dapat dilihat dari kemampuan BKD Kota Semarang mampu menyelenggarakan program pembinaan mental (bintal) untuk para pegawai yang ada di Kota Semarang.

- **Responsitas**

Lalu dilihat dari tingkat responsitas yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Responsitas yang dimaksud merupakan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan peraturan atau regulasi pada organisasi tersebut. Dari hasil pembahasan, dapat disimpulkan dari aspek responsitas yang ada pada Kantor BKD Kota Semarang sudah **BAIK**. Hanya saja dalam menghadapi perubahan regulasi, pegawai diharapkan dapat lebih cepat dalam beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan regulasi yang baru agar tidak tertinggal dalam menyelesaikan tugasnya.

- **Responsibilitas**

Kemudian dari segi responsibilitas yang ada di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang memang sudah cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kesesuaian kegiatan yang dilakukan dengan regulasi dan peraturan yang berlaku. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan dari aspek responsibilitas yang ada pada Kantor BKD Kota Semarang sudah **BAIK**. Keseluruhan kegiatan yang berlangsung di BKD Kota Semarang sudah berjalan sesuai dengan regulasi yang berlaku

- **Akses Layanan**

Ada beberapa ketentuan yang harus dipenuhi untuk mengakses informasi yang ada Kantor BKD Kota Semarang. Kantor BKD Kota Semarang memiliki situs web online yang dapat diakses oleh semua orang yang memiliki kepentingan. Informasi juga bisa didapat dengan mendatangi langsung Kantor BKD tersebut, tetapi dengan ketentuan memiliki ijin resmi dari pemerintah. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan dari segi akses layanan yang ada pada Kantor BKD Kota Semarang sudah **BAIK**

- **Efisiensi**

Kemudian dilihat dari segi efisiensi yang ada di Kantor BKD Kota Semarang. Tingkat efisiensi suatu organisasi dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dapat melakukan tugasnya dengan benar. Artinya organisasi selalu dituntut supaya dapat selalu mengerjakan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Dari hasil pembahasan, dapat disimpulkan dari tingkat efisiensi yang ada pada Kantor BKD Kota Semarang masih **KURANG BAIK**. Hal tersebut disebabkan efisiensi BKD mengacu pada capaian target yang ditentukan, sementara pada tahun 2012 capaian kerja BKD Kota Semarang masih belum memenuhi target yang ditetapkan.

- **Efektivitas**

Tingkat efektivitas suatu organisasi dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut selalu melakukan tugas yang memang sesuai dengan regulasi yang ada. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan dari dimensi

efektivitas yang ada pada Kantor BKD Kota Semarang sudah **BAIK**. Hal tersebut dikarenakan BKD Kota Semarang sudah menyesuaikan antara tugas yang dikerjakan dengan regulasi yang berlaku.

- **Keadilan**

Kemudian dilihat dari segi keadilan yang ada di kantor BKD Kota Semarang. Keadilan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu kesesuaian antara beban kerja yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki. Dari hasil pembahasan, dapat disimpulkan dari dimensi keadilan yang ada pada Kantor BKD Kota Semarang masih **KURANG BAIK**. Hal tersebut disebabkan karena masih ada beberapa pegawai yang menempati jabatan yang tidak sesuai dengan bidang yang dikuasainya

- **Daya Tanggap**

Organisasi selalu dituntut bisa menangani masalah yang terjadi dalam pekerjaan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang selalu tanggap dalam menangani masalah yang terjadi. Dari hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa daya tanggap yang ada pada Kantor BKD Kota Semarang sudah **BAIK**. Hal tersebut dikarenakan kemampuan BKD dalam mengatasi masalah memang sudah baik.

2. Analisis Dimensi-Dimensi pada Aspek Kompetensi di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang

- **Integritas**

Integritas seorang pegawai dapat dilihat dari intensitas mereka dalam melakukan pekerjaan, apakah sering melakukan kesalahan atau tidak. Pegawai yang memiliki tingkat integritas yang baik jarang

melakukan kesalahan. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan dari dimensi integritas yang ada pada Kantor BKD Kota Semarang sudah **BAIK**

- **Kepemimpinan**

Peran pimpinan merupakan hal penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Pimpinan dituntut agar bisa meningkatkan skill dan kemampuan para pegawainya. Dari hasil pembahasan, dapat disimpulkan dari dimensi kepemimpinan yang ada pada Kantor BKD Kota Semarang sudah **BAIK**. Di BKD Kota Semarang sebagian besar pegawai menilai bahwa peran seorang pimpinan memang penting guna meningkatkan kompetensi pegawainya.

- **Perencanaan**

Perencanaan merupakan suatu hal yang sangat penting terutama bagi organisasi, yakni untuk menetapkan tujuan, apa yang akan di raih selama periode/waktu yang akan datang dan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Dari hasil pembahasan, dapat disimpulkan dari dimensi perencanaan yang ada pada Kantor BKD Kota Semarang sudah **BAIK**. Dalam membuat rencana kerja organisasi, BKD Kota Semarang sudah menyesuainya dengan regulasi yang berlaku sehingga tidak ada ketimpangan dalam pekerjaannya.

- **Pengorganisasian**

Kesesuaian antara penempatan bidang kerja yang diberikan dengan kompetensi yang dimiliki merupakan salah satu hal penting dalam kelangsungan suatu organisasi. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan dari dimensi

pengorganisasian yang ada pada Kantor BKD Kota Semarang masih **KURANG BAIK**. Hal itu disebabkan karena masih ada beberapa pegawai yang menempati jabatan yang tidak sesuai dengan bidang yang dikuasainya.

- **Kerjasama**

Kerjasama dalam menyelesaikan tugas dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting. Organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki koordinasi yang baik dalam menyelesaikan tugas. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan dari kerjasama yang ada pada Kantor BKD Kota Semarang sudah **BAIK**. Hanya saja miss komunikasi lebih perlu diminimalisir guna menghindari melakukan kesalahan dalam pekerjaan.

3. Analisis Dimensi-Dimensi pada Aspek Motivasi di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang

- **Upah yang layak**

Pendapatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) memang sudah diatur dalam undang-undang yang berlaku. Pendapatan PNS dilihat dari golongan yang dimiliki. Dari hasil pembahasan, dapat disimpulkan dari dimensi pemberian upah yang layak yang ada pada Kantor BKD Kota Semarang sudah **BAIK**. Para pegawai menilai bahwa sebaik apa pun mereka bekerja itu tidak akan berpengaruh terhadap pendapatan, karena pendapatan PNS sudah ditetapkan oleh pemerintah.

- **Penghargaan**

Untuk mendorong dan meningkatkan prestasi kerja pegawai biasanya suatu organisasi memberikan penghargaan baik itu berupa lisan atau pun penghargaan

yang memiliki nilai. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan dari dimensi penghargaan yang ada pada Kantor BKD Kota Semarang masih **KURANG BAIK**. Hal tersebut dikarenakan penghargaan di pemerintah Kota Semarang masih kurang, dan secara internal pun sama. Sementara pegawai membutuhkan pengakuan akan kemampuan yang dimilikinya.

- **Keamanan**

Dari hasil pembahasan, dapat disimpulkan dari dimensi keamanan kerja yang ada pada Kantor BKD Kota Semarang sudah **BAIK**. Memang dalam hal keselamatan kerja di lingkup PNS sudah mendapat jaminan dari Askes. Dan menurut mereka itu sudah sangat cukup.

- **Kenyamanan**

Kenyamanan dalam bekerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan guna berlangsungnya kegiatan yang ada di organisasi. Kondisi tempat dan alat yang digunakan adalah hal penting yang perlu dibenahi supaya pegawai dapat nyaman dalam bekerja dan akan berimbas kepada peningkatan kinerjanya. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan dari dimensi kenyamanan kerja yang ada pada Kantor BKD Kota Semarang masih **KURANG BAIK**. Hal tersebut dikarenakan pegawai dalam bekerja tidak dapat berkonsentrasi dan tidak ada privasi karena tempat kerja yang ada memang kurang mendukung.

- **Kesempatan maju**

Pengembangan pegawai pada hakekatnya adalah suatu upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja secara kualitatif sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang

ditentukan dengan mempertimbangkan kepentingan-kepentingan individu pegawai untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin mencapai karier setinggi-tingginya di dalam organisasi. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan dari dimensi kesempatan kemajuan karier kerja yang ada pada Kantor BKD Kota Semarang sudah **BAIK**. Hal tersebut dikarenakan para pegawai sudah merasa berada di zona nyaman bekerja di BKD Kota Semarang, oleh karena itu keinginan untuk mencari pekerjaan lain tidak ada.

F. Penutup

1. Kesimpulan

a. Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang sudah cukup baik walau masih terdapat beberapa dimensi yang dikategorikan masih kurang baik. dimensi yang dikategorikan kurang baik yaitu produktivitas, efisiensi, dan keadilan. Untuk produktivitas dinilai kurang baik karena dari sasaran kerja BKD Kota Semarang tidak semuanya memenuhi target. Kemudian pada efisiensi yang ada di BKD Kota Semarang dinilai kurang baik karena disebabkan alasan yang sama dengan produktivitas, yaitu karena sasaran kerja yang tidak memenuhi target. Kemudian pada dimensi keadilan yang ada di BKD Kota Semarang dinilai kurang baik karena terdapat beberapa pegawai yang mendapat tugas tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Selain ketiga dimensi

yang telah disebutkan, yang lain dapat dikategorikan cukup baik dan baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang cukup baik.

b. Aspek Kompetensi Pada Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang

Kompetensi BKD Kota Semarang dapat dilihat dari kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Untuk menilai kompetensi Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang dapat dilihat dari beberapa dimensi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompetensi pada kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang sudah cukup baik walau masih terdapat dimensi yang dikategorikan masih kurang baik. Dimensi yang dikategorikan kurang baik yaitu pengorganisasian. Pada dimensi pengorganisasian dinilai kurang baik karena masih ada beberapa pegawai yang menempati jabatan yang tidak sesuai dengan bidang yang dikuasainya. Oleh sebab itu ketidaksesuaian dalam penempatan jabatan berdampak pada pencapaian target yang kurang optimal, dan dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki keterkaitan terhadap keoptimalan kinerja BKD Kota Semarang.

c. Aspek Motivasi Pada Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang

Motivasi pada BKD Kota Semarang dapat dilihat dari bagaimana dorongan yang dilakukan dalam melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas. Untuk melihat motivasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang dapat dilihat dari beberapa dimensi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi pada kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang sudah cukup baik walau masih terdapat dimensi yang dikategorikan masih kurang baik. Dimensi yang dikategorikan kurang baik yaitu penghargaan dan kenyamanan. Pada dimensi penghargaan dinilai kurang baik karena penghargaan di pemerintah Kota Semarang masih kurang, dan secara internal pun sama, sementara pegawai membutuhkan pengakuan akan kemampuan yang dimilikinya. Kemudian pada dimensi kenyamanan dinilai kurang baik karena pegawai dalam bekerja tidak dapat berkonsentrasi dan tidak ada privasi karena tempat kerja yang ada memang kurang mendukung. Oleh sebab itu minimnya penghargaan yang diberikan berdampak pada pencapaian target yang kurang optimal, dan kondisi tempat yang tidak sesuai dengan kenyamanan pegawai mempengaruhi tingkat efisiensi BKD Kota Semarang. Selain kedua dimensi tersebut, yang lain dapat dikategorikan cukup baik dan baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki keterkaitan

terhadap keoptimalan kinerja BKD Kota Semarang.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, maka saran yang akan diberikan berupaya untuk memberikan masukan untuk meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Saran yang ada antara lain:

- a. Perlunya peningkatan kompetensi, khususnya dalam penempatan pegawai sesuai dengan spesialisasi dan kemampuannya agar target dapat tercapai dengan optimal.
- b. Memberikan penghargaan internal untuk pegawai yang memiliki prestasi baik supaya pegawai dapat lebih terpacu untuk mengoptimalkan pencapaian target.
- c. Merubah sedikit suasana dan tempat kerja sesuai dengan tingkat kenyamanan pegawai supaya pegawai dapat lebih berkonsentrasi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

