

ANALISIS KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KECAMATAN SARANG KABUPATEN REMBANG

Oleh

Pranesia Kurniawati, Nina Widowati, Aloysius Rengga

Jurusan Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Diponegoro

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

email : annes_pr@yahoo.com

Abstract

This research is proposed to analyze and describe the official performance at Sarang Sub district Rembang Regency and what is the performance dimension that support and obstruct official performances of Sarang Subdistrict Rembang Regency. This research is descriptive qualitative research type with interviews, observations, documentation and literary study as the techniques of collecting data. Informants are chosen from the officers at Sarang Sub district Rembang Regency.

This research, the researcher uses eight dimension of Faustino Cardoso Gomes. Job knowledge dimension is good enough, officer understand the vision and the mission of their instancy and also understand their job description. Cooperation dimension is good enough; between the leader and officer already have a good kindship. Initiative is good enough, officers are already choose priority that must do it earlier and react about assignment that given by leader. Personal Qualities is good enough, officer often overtime work to finish the job. Quality of work dimension is less because the officer's readiness and responsiveness is less when they do their main job and function, the less experienced officer and numbers of assignn which are given. Quality of work dimension is not good enough, because it hampered with the differences of work load and less number officer. Creativeness dimension is also not good enough, the officer still not give ideas to finished the work problem. Dependability dimension is not good enough because there is some officer that leave their office when the leader is not in the office.

Based on the results of the research, it can be concluded that the official works of Sarang Sub district Rembang Regency office is not good enough or optimal. The not optimal of work officer because there are some less experience officer, less of facilities and infrastructures, less of creativities and no firmness of the leader. So, at Sarang Sub district Rembang Regency office is need for additional computer, providing training, firmness of the leader to their officer.

Key words : officer performances, job knowledge, cooperation, initiative, personal qualities

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Isu yang muncul terkait dengan otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia aparatnya mampu mewadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan. Banyak daerah yang mengakui bahwa kemampuan sumberdaya manusia aparaturnya masih perlu ditingkatkan (Dwiyatno, 2003:36). Pemerintah akhir-akhir ini memberikan perhatian yang besar pada upaya – upaya peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat sesuai perannya sebagai abdi negara dan masyarakat. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat struktural maupun yang bersifat fungsional. Pendidikan dan pelatihan saja tidaklah cukup untuk menumbuhkan dan meningkatkan kinerja aparatur yang kuat dalam rangka meningkatkan prestasinya.

Kecamatan dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Kecamatan sebagai

instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), maka setiap pegawai di Kecamatan Sarang ini dituntut untuk mempunyai kinerja individu yang baik.

Setelah penulis melakukan pengamatan dan wawancara kepada pegawai kantor Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang mengenai kinerjanya dapat dikatakan belum baik, hal ini dibuktikan pada dimensi-dimensi kinerja pegawai.

1. Dimensi *Quantity of work* : kuantitas kerja, yaitu output tidak mencapai target
2. Dimensi *Quality of work* : kualitas kerja, yaitu kurangnya pengetahuan dan keterampilan dalam memahami pengoperasian komputer sehingga hasil kerja masih banyak terjadi kesalahan
3. Dimensi *Job Knowledge* : pegawai belum bisa memahami perintah dari atasan
4. Dimensi *Dependability* : belum adanya kesediaan pegawai tetap mengerjakan pekerjaan ketika pimpinan tidak ada di tempat, pegawai sering keluar kantor ketika pimpinan tidak ada di tempat.

Setelah mengkaji uraian terbut di atas, maka yang terjadi adalah kesenjangan

antara fakta yang ada dilapangan dengan apa yang diharapkan.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang.
2. Untuk mengetahui dimensi-dimensi kinerja apa yang mendukung dan menghambat kinerja pegawai Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang.

C. Teori

Pengertian Kinerja

Menurut Joko Widodo (2005:78) Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Hariandja (2002:195) mengemukakan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Dimensi dalam Penilaian Kinerja Pegawai

Gomes (2003:142) mengungkapkan beberapa dimensi atau kriteria yang perlu mendapat perhatian dalam mengukur kinerja, antara lain:

- (1) *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- (2) *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- (3) *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- (4) *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan - persoalan yang timbul.
- (5) *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi.
- (6) *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan.
- (7) *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas - tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- (8) *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

D. Metode Penelitian

1. Desain Penelitian dibagi menjadi 2 yaitu tipe penelitian deskriptif dengan metode kualitatif, merupakan penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta, atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat mengenai sifat-sifat populasi serta menganalisa kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh.
2. Lokasi Penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang

3. Subjek/Informan Penelitian adalah pegawai kantor kecamatan Sarang kabupaten Rembang. Sedangkan teknik yang dipakai adalah *Snowball Sampling*.
4. Jenis Data dalam penelitian ini adalah data kualitatif berbentuk narasi yang terdiri atas kata-kata tertulis atau lisan, data yang berupa keterangan, ungkapan yang merupakan hasil wawancara dan observasi.
5. Sumber Data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data penelitian ini ada dua macam yaitu : sumber data primer dan sekunder.
6. Teknik Pengumpulan Data yang ini digunakan yaitu pengamatan/observasi, wawancara mendalam/*in-depth interviews* dan studi dokumentasi.
7. Analisis Data yaitu proses penyederhanaan data ke dalam formula yang sederhana dan mudah dibaca serta mudah diinterpretasi. Adapun langkah-langkah dalam teknik analisis data dalam penelitian ini adalah: reduksi data, penyajian data dan simpulan/verifikasi
8. Kualitas Data adalah level data yang menyatakan data tersebut akurat, lengkap, *timely (update)*, konsisten sesuai dengan semua kebutuhan dan relevan.

PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian

Penulis akan memaparkan hasil penelitian “Analisis Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang”.

1. Kuantitas Kerja

Berdasarkan hasil wawancara tentang kuantitas kerja, untuk mengetahui tingkat capaian kinerja pegawai yang ada di kecamatan Sarang Kabupaten Rembang tergolong kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari masalah-masalah yang menghambat yaitu misalnya dalam hal kesiapan dan daya tanggap pegawai yang kurang, dan masih ada pegawai yang minim pengalaman karena baru diangkat menjadi PNS, dan banyaknya tugas yang dikerjakan juga bisa dipengaruhi dari faktor luar kantor misalnya keluhan masyarakat, surat dari pemerintah kabupaten yang mendadak harus dikerjakan. Ini yang menyebabkan kuantitas kerja kurang maksimal terhadap hasil yang dicapai.

2. Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil wawancara pada bab tiga menunjukkan kondisi kualitas kerja pegawai di Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang belum optimal. Dilihat dari sisi pengetahuan pegawai mengenai tupoksinya, pegawai sudah mampu memahami tugas pekerjaan apa yang menjadi kewajibannya sesuai dengan bidangnya. Beban pekerjaan tersebut berbeda- beda tiap masing-masing seksi akan tetapi hasil yang dicapai sudah sesuai dengan target dan dengan hasil yang diharapkan. Akan tetapi dalam pengamatan atau observasi peneliti terdapat masalah lain yang berhubungan dengan kualitas pegawai yaitu seringkali pegawai mendapatkan kesulitan dan melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan sebagian informan tidak melakukan analisis pekerjaan untuk menentukan tindakan yang tepat dan

mencari alternatif solusi apabila masalah muncul ketika pekerjaan berlangsung sehingga pegawai harus mencari solusi seketika itu juga pada saat permasalahan muncul dan pada akhirnya pekerjaan menjadi lamban ditangani.

3. Pengetahuan mengenai pekerjaan (*Job Knowledge*)

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti terhadap pengetahuan mengenai pekerjaan, pada Kantor Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang dapat ditunjukkan dengan pengetahuan pegawai terhadap visi dan misi dari kantor Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang. Rata-rata pegawai sudah mengetahui visi dan misi Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil wawancara yang menunjukkan bahwa pegawai sudah mengetahui bahwa visi dan misi dari Kantor Kecamatan Sarang yaitu menjadikan kantor Kecamatan Sarang sebagai fasilitator pelayanan prima. Hal ini tentunya dapat menunjang kinerja pegawai untuk mengerjakan pekerjaan sesuai tupoksi masing-masing bidang agar tercapai apa yang menjadi tujuan awal.

4. Kreatifitas (*Creativeness*)

Kreatifitas dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan juga masih kurang, dapat dilihat dari pegawai yang mengerjakan pekerjaan masih sesuai standart, apa yang menjadi perintah oleh atasan itu yang akan dikerjakan. Apabila ada permasalahan, misal dari staf bagian perencanaan dalam menyelesaikannya hanya melakukan koordinasi kepada sekretarisnya. Staf bagian perencanaan tidak berusaha untuk mencari

solusi sendiri terhadap permasalahan yang dihadapi. Menurut Camat Sarang sendiri juga menjelaskan kalau kreatifitas itu hanya sebagai pelengkap saja. Dalam menyelesaikan pekerjaan hanya cukup melakukan koordinasi dengan atasannya. Kebanggaan prestasi kerja pegawai di Kecamatan Sarang ini juga belum ada.

5. Kerjasama (*Cooperation*)

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dan hasil wawancara yang dilakukan di Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang menunjukkan bahwa kerjasama telah dilakukan di lingkungan kantor. Hal ini ditunjukkan dengan adanya kerjasama antara bawahan dengan atasan. Kerjasama yang dilakukan yaitu berupa koordinasi dan pembinaan. Dalam bekerjasama dilakukan berdasarkan dari garis komando jabatan, seperti keterangan yang diperoleh dari hasil wawancara yaitu sekretaris mengutamakan kerjasama yang diutamakan terlebih dahulu adalah kerjasama dengan bagian di bawahnya yaitu sub bagian umum dan kepegawaian serta sub bagian perencanaan dan keuangan beserta stafnya. Sedangkan kerjasama dengan kepala seksi yang lain terkait dengan permasalahan program-program kecamatan. Di kantor Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang, bawahan bekerjasama dengan atasan ditunjukkan dari sikap ketika menemukan suatu permasalahan pekerjaan, meminta pertimbangan dan saran dari atasan untuk dilakukan adanya koordinasi agar tidak terjadi ketidakpahaman.

6. Kepercayaan/ Bisa diandalkan (*Dependability*)

Dewasa ini, banyak terjadi fenomena di sebuah instansi yang apabila pimpinan tidak ada di tempat maka bawahan seringnya mengabaikan pekerjaannya karena tidak ada yang mengawasi. Di Kantor Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang masih terjadi hal demikian. Ketika bapak sekretaris kecamatan Sarang pergi untuk melakukan kunjungan ke desa ketika kembali ke kantor dalam keadaan sepi. Pegawai dalam bekerja masih melihat ada atau tidaknya pimpinan di kantor seperti yang diungkapkan oleh pegawai staf bagian umum dan kepegawaian. *Dependability* untuk mengetahui tingkat capaian kinerja pegawai yang ada di Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang tergolong belum baik. Dibuktikan dengan masih adanya pegawai yang meninggalkan kantor ketika pimpinan tidak ada walaupun dengan alasan target waktu yang diharapkan masih bisa terpenuhi.

7. Inisiatif (*Initiatif*)

Inisiatif untuk mengetahui tingkat capaian kinerja pegawai yang ada di Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang dilihat dari indikator inisiatif pegawainya dalam melaksanakan tugasnya sudah tergolong baik. Upaya untuk meningkatkan tanggung jawab sudah ada, terlihat dari pegawai yang konsisten mematuhi peraturan, kemudian melakukan koordinasi, dan melakukan pekerjaan sebelum diperintah oleh atasan.

8. Kualitas Personal (*Personal Qualities*)

Kualitas Personal untuk mengetahui tingkat capaian kinerja pegawai yang ada di

Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang tergolong baik. Kriteria baik dapat dilihat bahwa pegawai di Kecamatan Sarang sudah banyak yang sering lembur pekerjaannya dan rata-rata sudah puas meskipun ada yang merasa belum karena dirasa tidak menghargai jerih payah tetapi pegawai masih ada itikad baik untuk menerima saran dan kritikan tersebut.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Kinerja Pegawai di Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai kantor Camat Sarang belum baik.

Dimensi yang mendukung kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang

1. Pengetahuan Kerja (*Job Knowledge*)

Job knowledge, untuk mengetahui tingkat capaian kinerja pegawai yang ada di kecamatan Sarang Kabupaten Rembang, tingkat pengetahuan tugas atau pekerjaan di Kecamatan Sarang sudah tergolong baik. Dibuktikan dengan informan sudah bisa menjelaskan tupoksi masing-masing dengan jelas dan rinci sesuai dengan bidangnya.

2. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama untuk mengetahui tingkat capaian kinerja pegawai yang ada di Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang tergolong sudah cukup baik. Hal ini dapat terlihat dari keterangan yang didapat, bahwa hubungan antar sesama pegawai dan hubungan dengan atasan maupun pegawai masih baik-baik saja meskipun ada yang

masih individu tetapi masih bisa di atasi dengan kerjasama dengan atasannya.

3. Inisiatif (*Initiatif*)

Inisiatif untuk mengetahui tingkat capaian kinerja pegawai yang ada di Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang dilihat dari indikator inisiatif pegawainya dalam melaksanakan tugasnya sudah tergolong baik. Pegawai sudah bisa memilih mana yang harus dikerjakan terlebih dahulu dan tanggap terhadap tugas yang diberikan oleh atasan. Upaya untuk meningkatkan tanggung jawab sudah ada, terlihat dari pegawai yang konsisten mematuhi peraturan, kemudian melakukan koordinasi, dan melakukan pekerjaan sebelum diperintah oleh atasan.

4. Kualitas Personal (*Personal Qualities*)

Kualitas Personal untuk mengetahui tingkat capaian kinerja pegawai yang ada di Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang tergolong baik. Kriteria baik dapat dilihat bahwa pegawai di Kecamatan Sarang sudah banyak yang sering lembur pekerjaannya sampai jam 5 terhang hari sabtu juga masih masuk padahal sudah tidak jam kerja dan rata-rata sudah puas meskipun ada yang merasa belum karena dirasa tidak menghargai jerih payah tetapi pegawai masih ada itikad baik untuk menerima saran dan kritikan tersebut.

Dimensi yang menghambat Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sarang

1. Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)

Berdasarkan hasil pembahasan tentang kuantitas kerja, tingkat capaian kinerja pegawai yang ada di Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang tergolong kurang baik.

Masalah-masalah yang menghambat yaitu kesiapan dan daya tanggap pegawai yang kurang, masih ada pegawai yang minim pengalaman karena baru diangkat menjadi PNS, dan banyaknya tugas yang dikerjakan juga dipengaruhi dari faktor luar kantor yaitu keluhan masyarakat, surat dari pemerintah kabupaten yang mendadak harus dikerjakan. Hal ini merupakan penyebab kuantitas kerja kurang maksimal terhadap hasil yang dicapai.

2. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Kualitas kerja untuk mengetahui tingkat capaian kinerja pegawai yang ada di Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang kurang baik. Terkendala adanya kekurangan pegawai sehingga pencapaian kualitas pegawai kurang maksimal. Selain itu, beban kerja pada masing-masing pegawai yang berbeda-beda dari masing-masing seksi mengakibatkan berbeda-beda pula hasil yang didapat karena pada masing-masing seksi tersebut ada yang mempunyai staf dan ada yang tidak .

3. Kreatifitas (*Creativeness*)

Kreatifitas untuk mengetahui tingkat capaian kinerja pegawai yang ada di Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang, tergolong masih kurang baik, hal ini dibuktikan dengan keterangan pembahasan yang menyebutkan bahwa kreatifitas hanya untuk pelengkap, dan diperoleh dari keterangan bahwa kreatifitas masih standart dan biasa saja. Dalam menyelesaikan pekerjaan hanya cukup melakukan koordinasi dengan atasannya. Kebanggaan prestasi kerja pegawai di Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang ini juga belum ada.

4. Kepercayaan/ Bisa diandalkan (*Dependability*)

Dependability untuk mengetahui tingkat capaian kinerja pegawai yang ada di kecamatan Sarang Kabupaten Rembang tergolong belum baik. Dibuktikan dengan masih adanya pegawai yang meninggalkan kantor ketika pimpinan tidak ada walaupun dengan alasan target waktu yang diharapkan masih bisa terpenuhi.

B. Saran

Berdasarkan analisis dan penelitian yang dilakukan perlu adanya perbaikan bagi beberapa elemen seperti berikut ini :

1. Untuk meningkatkan kuantitas kerja, sebaiknya di Kantor Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang, melakukan penambahan komputer, pagu anggaran untuk tahun berikutnya perlu untuk ditambah anggarannya.
2. Untuk meningkatkan kualitas kerja, alangkah baiknya pegawai di kantor Kecamatan Sarang memberikan pelatihan atau diklat-diklat peningkatan SDM agar pegawai mendapatkan pengalaman dan ketrampilan yang lebih untuk meningkatkan kualitas kerjanya
3. Untuk meningkatkan kreativitas pegawai, hendaknya Pimpinan dalam hal ini Camat Kantor Kecamatan Sarang lebih ada inisiatif untuk memberikan pandangan dan arahan kepada pegawai untuk bisa memunculkan ide-ide kreatifitas dalam memecahkan setiap permasalahan pekerjaan yang ada.
4. Untuk meningkatkan Kepercayaan mengenai pekerjaan atau *Dependability*, sebaiknya Camat di Kecamatan Sarang lebih tegas kepada bawahannya. Sanksi

juga dipertegas, agar pegawai ada efek takut. Selain itu dari segi pimpinan harus memberikan contoh kepada pegawai untuk datang tepat waktu. Apalagi sekarang sudah berjalan absensi yang menggunakan *finger print*.

DAFTAR PUSTAKA

Afifudin.2009.*Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung:Pustaka Setia

Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

Malayu Hasibuan. 2002 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara. AP, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Moh As'ad. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery.

Nasution. 2003. *Metode Research: Penelitian Ilmiah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Osborne, David & Gaebler, Ted. 2005. *Reinventing Government: How to the Enterpreneurial Spirit di Transforming the Public Sector* (Abdul Rosyid, penerjemah). Jakarta: Penerbit PPM

Prawirosentono. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Diterjemahkan oleh Tim Indeks. Penerbit Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Halida. Jakarta: Edisi Kelima, Penerbit Erlangga

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana

Sadu Wasistiono, dkk. 2002. *Menata Ulang Kelembagaan Pemerintah Kecamatan*. Bandung: Citra Pindo

Sariyathi, N.K. 2003. Beberapa Faktor yang Berasosiasi dengan Prestasi Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Klungkung. (Jurnal). Universitas Udayana. Denpasar.

Simamora. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: STIE YPKN

Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Suwatno. 2001. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Suci Press.

Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Sulita.

Widodo, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi berbasis Kinerja*. Malang: Bayumedia Publishing

Peraturan Bupati Rembang Nomor 71 tahun 2008 tentang Pedoman Uraian Tugas Jabatan Stuktural Kecamatan

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Rasionalisasi Rencana Kerja dan Indikator Kinerja Utama Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang tahun 2012

<http://blog.binadarma.ac.id/dedi1968/wp-content/uploads/2011/10/Bab-21.pdf>

<http://kepmenpan.go.id>

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/18546/4/Chapter%20II.pdf>