

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KANTOR CAMAT SUNGAI RAYA KABUPATEN KUBU RAYA**

Fajar Fahdiansyah

Program Studi Ilmu Pemerintahan Fisipol Untan

Email: ffahdiansyah@yahoo.com

Abstrak: Judul Penelitian ini adalah “ Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya. Judul skripsi ini diangkat berdasarkan permasalahan adanya anggapan budaya kerja yang berkembang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil dalam hal pelayanan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan uji statistik regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 6,611 + 0,444 X$. Berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat reliable. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($9,454 > 4,45$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,456 sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kualitas pelayanan.

Kata Kunci: Budaya kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Abstract : The title of this research is "The Effect of Work Culture to Performance of Civil Servants In Sungai Raya District Office in Kubu Raya Regency. This research is supposed to know whether work culture affects the performance of the Civil Servants Sungai Raya District Office in Kubu Raya Regency. The title of this research concerns was brought up based on the evolving work culture affects the performance of civil servants in the ministry. This research is quantitative research using simple linear regression statistical test. Based on the results of the study, obtained the following regression equation: $Y = 6.611 + 0.444 X$ Based on the analysis of statistical data, indicators in this study are valid and variables are reliable. The results indicate that the hypothesis F_{count} greater than F_{table} ($9.454 > 4.45$) with a significance level of 0.456 so that the hypothesis in this study accepted that there is a positive and significant correlation between work culture to performance of civil servant.

Key Word : Work Culture and Performance of Civil Servant

A. PENDAHULUAN

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena pegawai negeri sipil merupakan unsur aparatur Negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional.

Menyadari pentingnya peranan pegawai negeri tersebut, pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan pegawai negeri sipil sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal. Untuk itu pemerintah telah banyak melakukan kegiatan seperti mengadakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) kepada pegawai negeri, kenaikan gaji dan tunjangan, pemberian penghargaan maupun hukuman dan lain sebagainya tidak lain dengan harapan peningkatan kinerja pegawai negeri itu sendiri. Namun peningkatan kinerja pegawai belum juga menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini dapat dilihat masih banyaknya pegawai negeri yang melanggar peraturan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat.

Kantor camat sebagai unsur perangkat daerah kabupaten/kota memiliki peran vital dalam otonomi daerah. Kantor camat dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia, merupakan ujung tombak penyelenggaraan pelayanan publik dari pemerintah daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Untuk itu perlu adanya pengembangan kinerja pegawai negeri sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Sama seperti instansi lainnya yang memiliki kendala terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil, Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya juga demikian. Banyak keluhan-keluhan dari

masyarakat yang menyatakan belum maksimalnya kinerja pegawai negeri dalam memberikan pelayanan.

Untuk membenahi kinerja pegawai memang tidaklah mudah karena masalah ini tidak hanya menyangkut kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan melainkan juga mental dan etos kerja yang terangkum dalam budaya kerja dari aparatur pemerintah itu sendiri. Pegawai Negeri yang mangkir dari jam kantor atau pasca libur nasional hingga kini masih menjadi persoalan.

Seperti yang dilansir MetroTVnews.com tanggal 06 September 2011 yang menyebutkan “Sebanyak 20 persen pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kubu Raya akan mendapat sanksi lantaran kedapatan mangkir pada hari pertama masuk kerja pascalibur Lebaran” (<http://metrotvnews.com/read/news/2011/09/06/63775/Sanksi-Menanti-20-Persen-PNS-Kubu>) Hal ini mengindikasikan bahwa sikap dan budaya kerja dikalangan PNS khususnya di Kabupaten Kubu Raya belum tumbuh dan menjadi kesadaran. Dengan demikian pembenahan kinerja pegawai negeri haruslah berorientasi terhadap pembenahan budaya kerja sehingga diharapkan tercipta aparatur pemerintah yang professional dan produktif.

Adapun rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya.

Tujuan dalam penelitian ini yaitu: (1) untuk mengetahui budaya kerja di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya; (2) untuk mengetahui kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya; (3) untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Budaya Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya.

Manfaat dalam penelitian ini yaitu: (1) mengetahui budaya kerja di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya; (2) mengetahui kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya; (3) mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil sehingga dapat dijadikan instropeksi dan masukan yang berupa saran bagi instansi untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang dapat menciptakan kepuasan masyarakat sebagai penerima pelayanan.

B. Kerangka Teori dan Metodologi

1) Hubungan Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya kerja. Triguno (2004:1) menyatakan Budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai – nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai – nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma, dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai – nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya kerja. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan. Wibowo (2011:363) menyatakan : “Studi yang pernah dilakukan menunjukkan bahwa suatu organisasi yang melakukan perubahan budaya kerjanya mampu meningkatkan kinerjanya secara signifikan dibandingkan dengan

organisasi yang tidak. Studi lainnya juga menunjukkan bahwa banyak organisasi yang memiliki sumber daya manusia dengan kompetensi tinggi dapat saja tidak berhasil karena ketidakmampuan mengelola keragaman budaya diantara sumberdaya manusianya”.

Sifat khas budaya kerja adalah kemampuan mengelola proses perubahan yang tujuannya untuk mencapai kinerja, karena berdasar pada nilai-nilai kebersamaan/integritas, sehingga sedikit demi sedikit sikap perilaku yang negatif akan terkikis dan munculnya nilai-nilai baru yang lebih baik untuk mendorong menjadi lebih optimal (Triguno, 2004:64). Dengan kata lain, budaya kerja menjadi pengarah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menilai budaya kerja, Moeljono (2004) mengindikasikan dalam beberapa poin yaitu (1) Moeljono (2004) yang mengatakan bahwa indikator budaya kerja yaitu: (1) Pemahaman substansi dasar tentang makna bekerja, (2) Sikap terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan, (3) Perilaku ketika bekerja, (4) Etos kerja, (5) Sikap terhadap waktu, (6) Cara atau alat yang digunakan untuk bekerja.

Dalam Kepmenpan RI No. 25/2002 dinyatakan bahwa “budaya kerja dapat meningkatkan kemampuan memecahkan masalah, lebih memahami makna hidup, dan pengabdian sebagai aparatur negara dengan cara bekerja sebaik-baiknya dan berprestasi dalam lingkungan tugas kerja / intansinya”. Hal ini perlu untuk menilai apakah kegiatan telah sesuai seperti yang diharapkan atau untuk menilai apakah kinerja meningkat.

Pada dasarnya kinerja bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang

optimal. Kinerja yang di wujudkan tanpa akhlak mulia akan membuahkan sosok manusia yang cerdas secara intelektual tetapi bodoh secara moral, sehingga kecerdasan dan keahliannya dapat digunakan untuk mengembangkan pikiran dan praktek negatif yang merugikan masyarakat dan negara. Budaya kerja juga dapat membangkitkan kesanggupan aparatur negara untuk mencari daya suai (*adaptability*) dengan keadaan-keadaan yang berbeda. Oleh karena itu penghayatan nilai-nilai budaya kerja harus diarahkan untuk menciptakan sikap kerja profesional, sedangkan apresiasi nilai-nilai yang aplikatif akan membuahkan akhlak mulia. Dalam menilai kinerja Mahsun (2006) menyatakan ada tiga indikator yaitu (1) Pelayanan yang tepat waktu dan berkualitas, (2) Tingkat keterampilan dan pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja, (3) kehadiran/keterlambatan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja yang meningkat menunjukkan kekuatan budaya dalam mempengaruhi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan, sebaliknya kinerja yang rendah menunjukkan lemahnya budaya mempengaruhi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan.

2) Metode Penelitian

Penelitian ini disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya yang berjumlah 19 orang. Dalam menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan tehnik sampling jenuh.

Dalam penelitian ini penulis memperoleh data melalui hasil penyebaran kuesioner dan survey dari responden yang dijadikan obyek penelitian. Di samping itu, pengolahan dan analisis data terutama

untuk menguji hipotesis penelitian, dalam penelitian ini terdapat tiga tahap yaitu :

- Mencari hubungan antara variabel bebas yaitu budaya kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja. Untuk itu dilakukan perhitungan korelasi dengan menggunakan rumus korelasi product moment, sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{n}}{\sqrt{(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n})(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n})}}$$

Uji signifikansi korelasi product moment secara praktis, yang tidak perlu dihitung tetapi langsung dikonsultasikan pada tabel r product moment. Ketentuannya bila r hitung lebih kecil dari tabel , maka ada hubungan positif antara budaya kerja dengan kinerja.

- Mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja, untuk itu digunakan uji f. Adapun persamaannya adalah:

$$F_{hitung} = \frac{MS_{between}}{MS_{within}}$$

Ketentuannya bila f hitung lebih kecil dari f tabel , maka Ho diterima dan Ha ditolak. Tetapi sebaliknya bila f hitung lebih besar dari f tabel maka Ha diterima.

- Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka perlu dihitung terlebih dulu harga a dan b. Adapun rumus untuk menghitung harga a dan b sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

$$b = \frac{\sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{n}}{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}$$

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dihitung melalui model summary, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan (r^2).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1) Keadaan budaya kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Budaya kerja merupakan variabel bebas dalam penelitian ini. Untuk itu perlu penulis deskripsikan keadaan budaya kerja di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya. Dalam pendeskripsian budaya kerja terdapat enam indikator yang digunakan yaitu kriteria pemahaman substansi dasar tentang makna bekerja, kriteria sikap terhadap pekerjaan dan lingkungan, kriteria perilaku ketika bekerja, kriteria etos kerja, kriteria sikap terhadap waktu, dan kriteria cara atau alat dalam bekerja. Secara umum budaya kerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya dapat diklasifikasikan berkembang dengan baik, hanya saja masih ada yang perlu menjadi perhatian.

Kinerja merupakan variabel terikat dalam penelitian ini. Untuk mengetahui kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya penulis mendeskripsikan secara umum dengan menggunakan indikator yaitu (1) pelayanan yang tepat waktu, (2) tingkat keterampilan dan pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja (3) kehadiran/keterlambatan. Dilihat secara keseluruhan, kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya relatif baik namun perlu ada pembenahan di beberapa aspek.

2) Pengaruh Budaya kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini terdapat tiga tahap sebagaimana yang telah disebutkan pada bagian sebelumnya. Dalam mencari hubungan antara budaya kerja dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil menggunakan rumus korelasi product moment. Melalui proses perhitungan didapat r sebesar **0,598**. Untuk menginterpretasikan hasil perhitungan nilai product moment tersebut, peneliti merujuk pada literatur oleh Sugiyono (2010:184). Nilai koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,598 termasuk pada kategori yang kuat karena lebih besar dari t_{tabel} yaitu 0,456. Jadi terdapat hubungan yang kuat antara budaya kerja dengan kualitas pelayanan.

Namun untuk menguji signifikansinya perlu uji f untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dengan kinerja. Dari hasil perhitungan didapat hasil bahwa f_{hitung} (**9,454**) lebih besar dari f_{tabel} (**4,45**). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya.

Analisis dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya. Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menemukan persamaan regresi tersebut, terlebih dahulu peneliti menghitung nilai a dan b . Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan sebelumnya telah ditemukan nilai a sebesar 6,611 dan nilai b sebesar 0,444. Ini berarti bahwa setiap variabel X dirubah 1 poin maka variabel Y akan berubah sebesar 0,444 poin. Nilai a dan b yang telah ditemukan tersebut dapat disusun persamaan regresi budaya kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \hat{Y} &= a + bX \\ &= 6,611 + 0,444 X \end{aligned}$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai b yang positif, sehingga dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang positif antara budaya kerja terhadap kualitas pelayanan.

Analisis dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang telah ditemukan. Jadi koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah $0,598^2 = 0,357$. Hal ini berarti 35,7% kinerja Pegawai Negeri Sipil dipengaruhi oleh budaya kerja, sedangkan sisanya 64,3% kinerja Pegawai Negeri Sipil dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Simpulan dan Keterbatasan

1) Kesimpulan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa budaya kerja di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya secara umum sudah baik. Meskipun masih ada yang menjadi perhatian yaitu terkait dengan sikap.

Dalam kaitannya dengan budaya kerja, perlunya memperbaiki sikap dalam bekerja mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil, misalnya dalam menyikapi pekerjaan yang diembankan perlu ditanamkan rasa tanggungjawab agar menghasilkan kepuasan baik bagi diri sendiri maupun orang lain yang dalam hal ini masyarakat.

Untuk variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil secara umum juga sudah baik. Adapun yang menurut penulis menjadi perhatian yaitu terkait dengan kedisiplinan. Perlu dimaksimalkan sikap disiplin

dalam diri pegawai negeri sipil untuk menaati aturan-aturan yang telah di keluarkan oleh pemerintah

Hasil analisis diperoleh bahwa variabel budaya kerja (X) memiliki koefisien regresi sebesar 0,444 (bertanda positif) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) dan nilai f_{hitung} sebesar 9,454 dengan tingkat signifikansi 0,05 ($> 4,45$). Hal ini berarti bahwa budaya kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya dapat diterima. Nilai determinan yang diperoleh sebesar 0,357. Hal ini berarti bahwa 35,7% kinerja Pegawai Negeri Sipil dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja. Sedangkan 64,3% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Melihat keadaan dilapangan penulis merasa perlunya penyesuaian dalam perkembangan budaya kerja dengan situasi dan perkembangan pegawai negeri sipil itu sendiri, artinya dalam menerapkan budaya kerja tersebut Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya perlu menyesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki baik dari segi sumber daya manusianya maupun dari segi sarana maupun prasarana sehingga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai negeri sipil itu sendiri dapat maksimal

2) Keterbatasan Studi

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan-keterbatasan. Penulis merasa masih terdapat kekurangan dan kelemahan mengenai ketelitian penulis dalam pengumpulan dan menganalisis data. Melihat luasnya permasalahan yang mempengaruhi kualitas pelayanan, penelitian ini hanya

memfokuskan pada faktor budaya kerja. Sementara banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga kemungkinan ada faktor luar yang dapat memberikan pengaruh lebih besar. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang.

E. Ucapan Terima Kasih

Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Pemerintah Daerah Kabupaten Kubu Raya,
2. Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya yang telah menerima peneliti untuk melakukan penelitian dan telah banyak membantu sehingga terselesaikannya penelitian ini.
3. Masyarakat Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya yang secara tidak langsung memberikan kontribusi dalam penulisan skripsi ini melalui masuk-masukannya yang positif.

F. Daftar Pustaka

Literatur Buku Bacaan

Moeliono, D. 2004. *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo

Pasolong, Harbani. 2008. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Triguno, Prasetya. 2001. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> . Jakarta :	Bumi Aksara.
---	--------------

Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.

Rujukan Elektronik:

Metro TV News. September 2011. *Sanksi Menanti 20% PNS Kubu Raya*. Melalui <<http://metrotvnews.com/read/news/2011/09/06/63775/Sanksi-Menanti-20-Persen-PNS-Kubu>>. (04/07/2012)

Peraturan Pemerintah:

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 *Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara*, Jakarta.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 *Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*. Jakarta.



LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
 KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Fajjar Fahdiansyah
 NIM / Periode masuk : E-42008076 / 2012
 Fakultas/Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI
 E-mail address/HP : fahdiansyah@yahoo.com / 089675065458

demikian pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi *) pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul **) :

Pengantar Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kutai Borneo

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- secara fulltext
- content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Disetujui dan ditandatangani
 pada tanggal 8/1/2013

Fajjar Fahdiansyah
 NIP. 1985.12.15.201201.001

Dibuat di : Pontianak
 Pada tanggal : 8 Januari 2013

 (FAJJAR FAHDANSYAH)
 nama lengkap dan tanda tangan saya

*tata cara jurnal sesuai prodi masing-masing

setelah mendapat persetujuan dari Pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step upload supplementary sesuai prosedur unggah pernyataan berkas (submission author).