

Kinerja Aparatur Bidang Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi UMKM Pertambangan dan Energi Kabupaten Pontianak

Eka Sari Rahmadani

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura
dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat

E-mail : eka_dauan@yahoo.com

Abstrak

Skripsi ini berjudul “Kinerja Aparatur Pemerintah Bidang Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi UMKM Pertambangan dan Energi Kabupaten Pontianak”. Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk melakukan perbaikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi UMKM Pertambangan dan Energi Kabupaten Pontianak khususnya pada Bidang Koperasi UMKM. Judul skripsi ini diangkat berdasarkan permasalahan kinerja pegawai yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh pegawai di Bidang Koperasi UMKM. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Analisis domain (*Domain Analysis*) yaitu menggambarkan, menjelaskan dan memaparkan proses kinerja pada Bidang Koperasi UMKM Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi UMKM Pertambangan dan Energi Kabupaten Pontianak. Subjek Penelitian adalah Pemerintah Kabupaten Pontianak khususnya Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi UMKM Pertambangan dan Energi Kabupaten Pontianak. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah, kurangnya kuantitas pegawai, kurangnya pemahaman pegawai mengenai teknologi, terbatasnya sarana prasarana serta dana yang menunjang pelaksanaan kegiatan. Untuk itu rekomendasi kebijakan yang diberikan adalah penambahan kuantitas pegawai, diadakan pelatihan mengenai teknologi khususnya komputer untuk pegawai, dan meningkatkan sarana dan prasarana untuk menunjang pelaksanaan kegiatan.

Kata Kunci: Kuantitas pegawai, pengetahuan teknologi, sarana dan prasarana.

Abstract

The thesis entitled “Performance of Government Official Cooperative SME Mining Industry Trade and Energy Cooperation Pontianak regency”. Thesis writing is intended to be considered for the leadership to make improvements to employee performance in the Department of Industry, Trade and Energy Cooperation SME Mining District Cooperative Division Pontianak especially on SMEs. The title of this thesis was appointed by employee performance problems with the quality, quantity and timeliness of completion of work by employees in Cooperative Sector SMEs. This research uses descriptive qualitative research approach. Domain analysis (*Domain Analysis*) which describe, explain and describe the process of performance on SMEs Cooperatives Department of Trade of Industry Mines and Energy SMEs Pontianak regency. The research subject is particularly Pontianak District Government Department of Industry, Trade and Energy Cooperation SME Mining Pontianak regency. The conclusion of this study is the lack of employees, lack of employee understanding of the technology, lack of infrastructure and funds to support the implementation of activities. The recommendation for a given policy is the addition quantity of employees, the training on computer technology, especially for the employees, and improve facilities and infrastructure to support the implementation of activities.

Keyword: Quantity employees, knowledge of technology, facilities and infrastructure.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2010 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pontianak bahwa ada beberapa dinas yang dibubarkan dan digabung dengan dinas lainnya, salah satunya ialah Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi UKM (DISPERINDAGKOP) yang dibubarkan dan digabung dengan Dinas Pertambangan dan Energi, sehingga namanya diubah menjadi Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi UKM Pertambangan dan Energi yang (DISPERINDAGKOPTAMBEN) dengan dilakukan penyusutan pegawai negeri sipil dan pelaksanaan tugas pada kedua dinas tersebut disatukan dalam satu wadah. Tugas pokok seorang aparatur pemerintah adalah memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa. Oleh karena itu untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa dibutuhkan kinerja aparatur pemerintah yang baik supaya tercipta suasana yang aman dan nyaman. Pemerintah juga telah mengeluarkan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 yang mengatur tentang pokok-pokok kepegawaian, dimana undang-undang ini menjadi tolak ukur bagi aparatur pemerintah daerah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehari-hari.

Dengan disusutkannya jumlah aparatur yang ada di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi UKM Pertambangan dan Energi pada tahun 2011 ialah sebanyak 51 orang yang terbagi kedalam 4(empat) bidang dan 1 (satu) bagian. Bidang Koperasi Usaha Kecil Menengah merupakan salah satu bidang yang terdapat dalam

DISPERIDAGKOPTAMBEN, bidang tersebut membawahi dua seksi yaitu Seksi Pemberdayaan Koperasi UMKM dan Seksi Kelembagaan, bidang ini memiliki 7 (tujuh) orang staf yang berstatus Pegawai Negeri Sipil yang memiliki tugas masing-masing. Seksi Pemberdayaan Koperasi memiliki tugas penyuluhan dan pembinaan terhadap koperasi dan usaha kecil menengah yang ada di Kabupaten Pontianak sedangkan Seksi Kelembagaan memiliki tugas melaksanakan tugas administrasi kantor, seperti pendataan koperasi, perencanaan keuangan kegiatan di bidang koperasi, dan lain-lain.

Tugas pokok seorang PNS adalah memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa maka dibutuhkan kinerja PNS yang baik agar tercipta suasana yang aman dan nyaman. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran, dan kinerja para pegawainya. Pegawai atau individu berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi, sebab organisasi merupakan wadah atau sebuah koordinasi yang menggabungkan dua orang atau lebih. Untuk meningkatkan aktivitas organisasi, maka seluruh anggota organisasi (pegawai), perlu dimotivasi untuk berpartisipasi bersama-sama. Jadi, organisasi harus dapat memanfaatkan partisipasi anggota organisasi (pegawai), untuk menciptakan ketahanan dan kelangsungan hidup organisasi.

Berdasarkan survei awal pada bidang tersebut, terdapat beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja aparatur Bidang Koperasi UMKM. Beberapa diantara yang terindikasi adalah penyelesaian tugas yang tidak

sesuai batas waktu yang telah ditentukan, penurunan kualitas kinerja aparatur di bidang tersebut, hal ini tercantum dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang memaparkan bagaimana hasil pengukuran kinerja dinas pada setiap tahunnya. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja tersebut terdapat penurunan kualitas kinerja antara tahun 2011 dan tahun 2012 yaitu kinerja aparatur tahun 2011 dengan presentase 93,75 % dan kinerja aparatur tahun 2012 dengan presentase 81,76 %.

Penurunan kualitas kinerja tersebut dikarenakan beberapa faktor diantaranya yaitu terbatasnya pegawai yang membidangi atau ahli di Bidang Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah, terlebih untuk pembinaan lapangan terhadap koperasi, sehingga tidak seluruh koperasi mendapatkan pembinaan yang memadai. Berdasarkan Rekapitulasi Data Keragaan Koperasi Kabupaten Pontianak Posisi 31 Desember 2012, dari 205 koperasi yang terdaftar terdapat 69 yang tidak aktif dan belum terjangkau oleh Bidang Koperasi dan UMKM DISPERINDAGKOPTAMBEN. Serta terbatasnya dana pembinaan yang dianggarkan untuk tugas lapangan juga mempengaruhi kinerja aparatur dalam pelaksanaan tugas lapangan sehingga para petugas sedikit kewalahan dalam pelaksanaan pembinaan lapangan terhadap pengusaha dan koperasi yang ada di Kabupaten Pontianak.

Selanjutnya ialah kurangnya pemahaman atau pengetahuan pegawai dalam penggunaan teknologi terutama komputer, kurangnya pengetahuan pegawai dalam penggunaan komputer tersebut berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan, seperti pekerjaan yang harus dikerjakan berulang-ulang, dibuat terlebih

dahulu dengan cara manual, kemudian diketik ulang dengan menggunakan komputer oleh seorang operator komputer yang ada pada bidang tersebut. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pegawai yang termasuk pegawai lama kurang berminat untuk mempelajari sesuatu yang baru seperti mempelajari penggunaan komputer karena sebagian besar pegawai bidang tersebut ialah pegawai yang berusia empat puluh tahun atau lebih sehingga mereka menganggap bahwa mereka sudah tidak perlu lagi untuk belajar hal-hal baru karena masa kerja mereka yang sudah tidak lama lagi.

Kemudian kurangnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, dalam melaksanakan tugas seringkali menunda-nunda waktu, sehingga tugas yang diberikan sering tidak selesai tepat waktu. Keluarnya pegawai pada jam dinas dari kantor tanpa alasan yang jelas juga sering terjadi, hal ini lebih banyak dikarenakan pegawai lebih mementingkan urusan pribadi mereka. Terbatasnya sarana dan prasarana yang ada di kantor tersebut juga mempengaruhi ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan di bidang tersebut. Terbatasnya sarana dan prasarana dapat dilihat dari jumlah komputer dan printer di bidang tersebut yang masing-masing hanya satu buah dan kendaraan lapangan yang harus digunakan secara bergantian dengan bidang-bidang yang lain. Hal ini yang selanjutnya memberikan dampak semakin tidak efektif dan efisiennya penyelesaian pekerjaan.

Beberapa hal di atas yang kemudian menarik keinginan peneliti untuk melakukan penelitian di dinas tersebut khususnya di Bidang Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi UMKM Perdagangan dan Energi Kabupaten Pontianak.

2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut penulis mencoba memberikan suatu rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni: “Bagaimana kinerja aparatur pemerintah Bidang Koperasi dan UMKM pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi UKM Pertambangan dan Energi Kabupaten Pontianak?”

3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui proses kerja aparatur di Bidang Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi UMKM Pertambangan dan Energi Kabupaten Pontianak. Adapun tujuan tersebut diharapkan dapat mengatasi permasalahan yang ada di Bidang Koperasi UMK yang diantaranya ialah mengenai pemahaman pegawai terhadap penggunaan teknologi, kurangnya kuantitas/jumlah pegawai dalam pelaksanaan kegiatan maupun kurangnya rasa tanggung jawab pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

4. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

- a. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran-pemikiran baru dan pengembangan wawasan khususnya dalam hal kinerja aparatur pemerintah sehingga dapat dijadikan bahan atau pendukung untuk perbaikan produktivitas aparatur di Bidang Koperasi UMKM Dinas Perindustrian

Perdagangan Koperasi UMKM Pertambangan dan Energi Kabupaten Pontianak.

- b. Secara praktis bagi penulis sendiri ialah untuk memahami kinerja institusi dan melatih penulis dalam menghadapi suatu masalah dan kemudian mencari pemecahannya serta dapat dijadikan acuan untuk penelitian lebih lanjut dan bagi pegawai dapat dijadikan acuan agar untuk menjadi lebih baik dengan pemahaman kerja yang tinggi, inisiatif pegawai yang tinggi dan pekerjaan yang terselesaikan dengan tepat waktu sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

1. Kerangka Teori

Dalam sebuah organisasi kinerja pegawai sangat penting lancarnya program organisasi tersebut. Dibawah ini adalah beberapa pengertian kinerja menurut para ahli : Mangkunegara (2011:67), menyatakan istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:9). Berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan bahwa kualitas dan kuantitas dalam hasil kerja sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas yang telah diberikan, bagaimana kualitas dari hasil kerja pegawai menentukan perkembangan dan kemajuan organisasi.

Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011: 136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai

didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Sinambela, 2012:5). Dari beberapa pengertian kinerja tersebut, peneliti mengasumsikan bahwa kinerja ialah kemampuan pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang telah diembankan.

Menurut Simamora (dalam Mangkunegara, 2005:14), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

- a. Faktor individual yang terdiri dari :
 - 1) Kemampuan dan keahlian
 - 2) Latar belakang
 - 3) Demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari :
 - 1) Persepsi
 - 2) *Attitude*
 - 3) *Personality*
 - 4) Pembelajaran
 - 5) Motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari :
 - 1) Sumber daya
 - 2) Kepemimpinan
 - 3) Penghargaan
 - 4) Struktur
 - 5) *Job design*

Simamora mengungkapkan kemampuan dan keahlian serta latar belakang sebagai faktor individual masing-masing pegawai. Semakin kompeten kemampuan dan keahlian serta latar belakang yang dimiliki masing – masing pegawai akan mempengaruhi pencapaian hasil kinerja. Begitu juga penghargaan sebagai faktor

mencapai kepuasan kerja, sehingga dengan kepuasan kerja semakin bagus kinerja yang dihasilkan.

Pengertian kinerja tersebut menjelaskan bagaimana pentingnya kinerja dalam pelaksanaan tugas pada sebuah organisasi, faktor-faktor tersebut bisa menjadi pendukung maupun penghambat dalam proses kerja dalam sebuah organisasi dan faktor-faktor tersebut menjadi sangat penting untuk tercapainya efektif dan efisien nya suatu pekerjaan sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai.

Penilaian terhadap *performance* atau disebut juga kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dan sebagai masukan guna mengadakan perbaikan untuk peningkatan kinerja organisasi pada waktu berikutnya (Gibson, 2004:39). Dan penilaian adalah waktu ideal untuk memusatkan perhatian kepada sasaran-sasaran individu, bukan sasaran unit. Ini adalah peluang untuk menyentuh bagian dasar dan membandingkan hasil-hasil kerja dengan tolak ukur yang telah disepakati sebelumnya (Timpe,1999:249).

Dalam penilaian kinerja, hampir semua pengukuran mempertimbangkan tiga hal berikut (Dharma,2004:355):

- a. Kualitas, yaitu salah satu penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik.
- b. Kuantitas, yaitu salah satu penilaian dengan organisasi yang akan mendorong pegawai untuk

melihat jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan pegawai terhadap pelaksanaan kegiatan.

- c. Ketepatan waktu, yaitu salah satu cara penilaian kinerja pegawai dengan melihat ketepatan waktu pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan indikator kinerja diatas, penilaian terhadap aparatur dilakukan agar dapat mengetahui bagaimana proses kerja aparatur di Bidang Koperasi dan UMKM Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi UMKM Pertambangan dan Energi bagaimana kualitas, kuantitas maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Dalam rangka peningkatan kinerja, paling tidak terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut (Mangkunegara, 2005:22):

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
- b. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan.
- c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan system maupun yang berhubungan dengan itu sendiri.
- d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
- e. Melakukan rencana tindakan tersebut.
- f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
- g. Mulai dari awal apabila perlu.

Dalam peningkatan kinerja tersebut diharapkan dapat menanggulangi permasalahan kinerja yang terjadi di Bidang Koperasi UMKM baik dalam masalah kualitas, kuantitas hasil kerja maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepada aparatur atau pegawai. Setelah penilaian kinerja aparatur dilakukan,

peningkatan kinerja sangat perlu dilakukan dengan tahap-tahap tersebut agar kinerja aparatur menjadi lebih baik dan sesuai dengan apa yang menjadi tugas mereka.

2. Metode Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detil mengenai suatu gejala atau fenomena yang mana sebelumnya sudah ada informasi mengenai gejala atau fenomena tersebut namun belum memadai sesuai dengan fenomena atau data yang didapat pada saat melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan atau unit yang diteliti.

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini antara lain : Kepala Bidang Koperasi dan UKM Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi U M Pertambangan dan Energi, Kepala Seksi Pemberdayaan Koperasi dan UMKM Kepala Seksi Kelembagaan, Staf Seksi Pemberdayaan Koperasi dan UKM dan Seksi Kelembagaan sebanyak 7 orang, serta pengusaha dan pengelola koperasi 2 orang.

Kemudian, kegiatan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara, observasi, dan teknik dokumentasi. Selanjutnya dalam analisis data dalam penelitian ini juga menggunakan teknik *Domain analisis* (Domain analisis). Untuk menguji keabsahan data pada penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Dimana data yang diperoleh baik dengan cara wawancara, observasi. Akan dicross check kemudian dianalisa secara lebih terfokus sehingga akan menghasilkan data yang lebih akurat.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada fokus penelitian yang peneliti temukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Sumber daya aparatur yaitu mengenai kuantitas/jumlah pegawai yang masih dirasakan kurang, terlihat dari penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu karena sulitnya pembagian tugas karena ketidaksesuaian kuantitas pekerjaan dan kuantitas pegawai yang ada di Bidang Koperasi UMKM.
- b. Kurangnya pemahaman dan pengetahuan pegawai dalam penggunaan teknologi khususnya komputer, terlihat dari pekerjaan yang menumpuk karena pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh satu orang harus dikerjakan oleh dua orang secara berulang yaitu ditulis dengan anual, kemudian disalin dengan menggunakan komputer.
- c. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang keluar kantor pada jam dinas untuk urusan pribadi.

Selain itu, Kinerja pegawai Bidang Koperasi UMKM juga dipengaruhi oleh keterbatasan Sumber Daya Pendukung yaitu sarana dan prasarana penunjang pekerjaan yang seharusnya dapat melancarkan penyelesaian pekerjaan, menjadi faktor yang menghambat pekerjaan. Sulitnya membina koordinasi dengan pengelola koperasi maupun pelaku usaha dalam proses pemberdayaan dan pembinaan terhadap koperasi maupun pelaku usaha mikro kecil menengah, hal ini dapat dilihat dari sering tertundanya kegiatan penyuluhan dan pembinaan yang dirancang oleh Bidang koperasi UMKM, sehingga program-

program dalam pelaksanaan fungsi organisasi tidak berjalan dengan baik.

Serta keterbatasan dana yang telah dianggarkan oleh Pemerintah Daerah yang menyebabkan harus tertundanya sebagian pekerjaan. Dari simpulan diatas, maka dapat ditetapkan dalam penelitian ini, yaitu masih belum sesuai kemampuan pegawai terhadap teknologi yang ada, sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan yang telah diembankan, kemudian tidak sesuai jumlah pekerjaan dengan jumlah pegawai yang ada sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak selesai tepat waktu.

2. Keterbatasan Studi

Selama melakukan penelitian terdapat keterbatasan, keterbatasan tersebut adalah: Keterbatasan waktu penelitian sehingga peneliti tidak mendapatkan waktu yang lebih untuk mendalami permasalahan yang terjadi di lapangan sehingga informasi yang ada tidak dapat digali secara maksimal. Kemudian sulitnya proses penggalian informasi yang disebabkan kurangnya keterbukaan informan dalam memberikan informasi kepada peneliti, hal ini dikarenakan perasaan takut terhadap atasan apabila memberikan penilaian yang negatif serta kecurigaan terhadap peneliti karena khawatir peneliti akan menulis mengenai kejelekan-kejelekan instansi sehingga peneliti harus lebih keras menggali informasi mengenai permasalahan yang diteliti.

3. Apresiasi

Pada kesempatan ini, saya mengucapkan terima kasih kepada seluruh jajaran aparaturnya pemerintah Disperindagkoptamben Kabupaten Pontianak yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di tempat tersebut dan

telah banyak memberikan bantuan kepada peneliti sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

Literatur Buku Bacaan

- Berman, Evan. M. 2006. *Performance and Productivity In Public and Nonprofit Organizations*. New York: M. Sharpe.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor)*, Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Gibson, James. L. 2004. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.A. An 'ar Prabu, 2005. *Perilaku & Budaya Organisasi*, Bandung: Refika Aditama.
- , 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.,
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012, *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran Dan Implikasi*, Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Simanjuntak, Payaman, J. 2 11. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Timpe, A. Dale. 1999. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Tohardi, Ahmad. 2010. *Diktat Kuliah Metodologi Penelitian Sosial*. Pontianak

Zauhar, Soesilo. 2006. *Reformasi Administrasi : Konsep, Dimensi dan Strategi*, Jakarta: Bumi Aksara.

Jurnal / Skripsi / Tesis / Desertasi

- Dachirin Said, Moh, 2008, *Analisis Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Semarang*. Semarang, Lembaga Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nunung, Lorensia, 2012, *Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sengah Temilah Kabupaten Landak*, Pontianak, Lembaga Penerbit Universitas Tanjungpura.
- Stevania D, Risha, 2 12, *Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Kantor Camat M dan Baru)*, Medan, Lembaga Penerbit Universitas Sumatera Utara.

Peraturan Pemerintah

- Peraturan Daerah Kabupaten Pontianak Nomor 1 Tahun 2010 tentang "Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pontianak".
- Peraturan Pemerintah nomor 46 Tahun 2011 tentang "Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil".

Rujukan Elektronik

- Hendry, (2010), *Teori Kinerja*, Melalui<<http://teorionline.wordpress.com/2010/01/25/teori-kinerja/>> [25 Januari 2010]
- Krisna, N.L,(2007), *Kinerja Pegawai*, Melalui<<http://sdm-teori.blogspot.com/2007/05/kinerja-pegawai.html>> [27 Mei 2007]



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>
Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

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 : EKA SARI RAHMADANI
NIM / Periode lulus : E42009013/ 2013
Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address/HP : eka_dauan@yahoo.com / 08991337737

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi 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-Exlusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**KINERJA APARATUR PEMERINTAH BIDANG KOPERASI USAHA MIKRO
KECIL MENENGAH DINAS PERINDUSTRIAN PERTAMBANGAN KOPERASI UMKM
PERTAMBANGAN DAN ENERGI KABUPATEN PONTIANAK**

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

- 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 saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui 11/2014
Pengelola Jurnal IP.....



H. Wijaya Kusuma, MA, Ph.D
NIP. 196202141986031001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 11 Februari 2014

(EKA SARI RAHMADANI)