

## **KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR KECAMATAN SINGKAWANG SELATAN**

**Oleh:**  
**CHRISTIAN ARIE ANWARI**  
**NIM. E42010086**

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu  
Politik Universitas Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat.  
2014. E-mail : Christian\_ari09@yahoo.com

### **ABSTRAK**

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk mengetahui mendapatkan informasi mengenai kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Singkawang Selatan. Judul skripsi ini diangkat berdasarkan fenomena dan permasalahan yang ada berkaitan dengan hasil kerja daripada pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Singkawang Selatan yang mana masih terdapat kekurangan dalam pelaksanaan tugas yang diemban oleh pegawai di kantor kecamatan. Lokasi penelitian adalah Kecamatan Singkawang Selatan, sedangkan subjek penelitian adalah Camat Singkawang Selatan dan Kasubag Program, Evaluasi dan Pelaporan Inspektorat Kota Singkawang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan tugasnya pegawai di Kantor Kecamatan Singkawang Selatan sebagian telah dapat melaksanakan tugas dan fungsinya, namun masih terdapat beberapa kekurangan-kekurangan dalam pengerjaan tugas diantaranya: kurang teliti dan terinci dalam melaksanakan tugas, tidak dapat memenuhi sejumlah tugas yang diberikan karena kurang memahami tugasnya, tidak dapat memenuhi ketentuan penyelesaian tugas yang ada dalam waktu yang telah ditetapkan.

Kata Kunci : Pegawai, Kinerja, Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja dan Ketepatan Waktu.

### Abstract

**Christian ArieAnwari:** Performance of Civil Servants in South Singkawang District Office. **Thesis. Pontianak: Cooperation Science Program Administration Faculty of Social and Political Science University of Tan- In West Kalimantan Provincial Government.** This thesis is intended to find out information about the performance of civil servants at the District Office South Singkawang. The title of this paper and the issues raised by the phenomenon that is related to the work than employees in district offices in South Singkawang where there are deficiencies in the performance of duties performed by employees in the district office. The results of this study indicate that in the execution of his duty employees at the District Office South Singkawang most have been able to carry out its duties and functions, but there are still some shortcomings in the execution of tasks such as: less thorough and detailed in performing the task, can not meet a number of tasks assigned for lack of understanding of his duty, not to comply with the completion of the task within the time specified.

**Keywords:** Employees, Performance, Quality of Work, Quantity of Work and Timeliness.



## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Penelitian

Pemerintah Daerah mempunyai suatu tantangan yang sangat besar dalam pelaksanaan, penyelenggaraan atau pemenuhan tugas yang diemban oleh pemerintah, hal tersebut dilihat daripada berkembangnya salah satu isu yang sedang berkembang saat ini adalah keraguan dan kekhawatiran dari berbagai kalangan mengenai kemampuan pemerintah daerah untuk mandiri dalam mengelola daerahnya. Hal ini tentunya harus dapat dihapuskan dan mulai memunculkan kembali simpati dan respon, serta pandangan atau gambaran yang baik untuk pemerintah daerah dalam menjalankan tugasnya sebagai penyelenggara, pelaksana, dan pengemban tugas negara.

Pemerintahan adalah kegiatan penyelenggaraan negara guna memberikan pelayanan dan perlindungan bagi segenap warga masyarakat, melakukan pengaturan, mobilisasi semua sumber daya yang diperlukan guna tercapainya pembangunan (Dwiyanto, 2000:7). Keberhasilan pembangunan tidak begitu mudah tercapai akan tetapi faktor-faktor pendukung harus diutamakan seperti sumber daya alam yang memadai serta sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Dalam penyelenggaraan pemerintahan tentunya dilaksanakan oleh aparatur pemerintahan (

pegawai negeri sipil). Fenomena yang selalu menjadi permasalahan, yakni; bagaimana menampilkan aparatur pemerintahan yang profesional, kualitas kerja yang mumpuni, kuantitas kerja yang tinggi, ketepatan waktu dalam bekerja dan kemampuan memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, serta memenuhi aspirasi masyarakat.

Aparatur dituntut untuk dapat melakukan tugas dan fungsinya secara profesional. Merujuk pada Ketetapan MPR-RI Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN); mengamanatkan agar aparatur negara mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional, produktif, transparan, dan bebas dari KKN. Perwujudan nyata dari sikap aparatur negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan yang diamanatkan oleh Tap MPR tersebut antara lain tercermin dari penyelenggaraan dan pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja aparatur dalam penyelenggaraan dan pelaksanaan tugas serta kegiatan pemerintah daerah terus dilakukan. Namun dalam kenyataannya hal tersebut tidaklah

mudah untuk terbentuk dengan sendirinya. Banyak hal yang terjadi malah sebaliknya, dimana banyak aparatur pemerintah daerah kurang mampu dalam menyelenggarakan tugas dan kegiatan pemerintah dengan kredibilitas yang tinggi.

Seperti diketahui bahwa dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya aparatur berada dalam suatu organisasi pemerintahan yang sudah ditetapkan. Hal yang dilematis terjadi ketika kebutuhan masyarakat terhadap jasa aparatur meningkat, tidak dibarengi dengan peningkatan keahlian dan keterampilan aparatur dalam membentuk suatu mekanisme kerja. Masih sering dijumpai kerja daripada aparatur dengan prosedur yang berbelit-belit, kurang transparan, dan lamban.

Salah satu bagian dari aparat pemerintah adalah Aparatur Pemerintah Kecamatan yang merupakan perangkat pemerintah Kabupaten/Kota ( UU No. 32 Tahun 2004 ). Tugas pokok pemerintah pada hakekatnya adalah melaksanakan dan menjalankan tugas yang telah ada dan diembannya. Pemerintahan kecamatan yang merupakan tolak ukur dalam pemberian, pelaksanaan dan penyelenggaraan tugas pemerintah daerah hendaknya memiliki kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam bekerja untuk dapat melaksanakan keseluruhan tugas yang diemban.

Semakin kritis masyarakat dan berbagai kalangan terhadap hasil kerja aparatur

kecamatan menunjukan bahwa karakter masyarakat lingkungan dewasa ini semakin maju, Hal ini memberi arti kepada pemerintah untuk terus bersiap dan memperbaiki diri. Adanya keluhan, serta masuknya beberapa kritikan melalui kotak saran mengenai kerja aparatur yang tidak memuaskan karena lambatnya kerja daripada aparatur Kecamatan Singkawang Selatan dari masyarakat, menunjukan bahwa adanya kekurangan daripada aparatur di Kecamatan Singkawang Selatan. Hal lainnya yang menggambarkan kekurangan daripada aparatur di Kecamatan Singkawang Selatan dalam segi kualitas terlihat dengan masih adanya berkas yang dikembalikan karena ada kesalahan karena pengerjaan tugas yang tidak teliti dan tidak terinci dengan baik. Berdasarkan data dari surat masuk dan surat keluar pada bulan Agustus 2013 di Kecamatan Singkawang Selatan. Kemudian dalam segi kuantitas aparat di kantor kecamatan Singkawang Selatan masih terdapat kekurangan terlihat pada penyelesaian berkas yang masuk tidak seluruhnya bisa terselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan terlihat pada jurnal surat masuk dan surat keluar bulan Agustus 2013 dari 120 berkas yang masuk hanya dapat terselesaikan dan bisa dikeluarkan sebanyak 98 berkas sesuai dengan ketentuan dan waktu yang ditetapkan, dengan hal ini juga berarti ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan oleh aparatur di kantor

Kecamatan Singkawang Selatan masih kurang. Konsekuensi lebih lanjut dari tuntutan ini mengharuskan pemerintah menyediakan pegawai negeri yang memiliki dedikasi dan disiplin tinggi serta loyalitas pengabdian yang penuh pada tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini berarti dalam suatu organisasi pemerintahan khususnya kecamatan tentunya kinerja aparatur yakni pegawai negeri sipil yang ada dan bertugas di dalamnya haruslah diperhatikan agar dapat bekerja dengan baik dan benar; yakni dengan memiliki kualitas kerja, kuantitas kerja, serta ketepatan waktu dalam melaksanakan setiap tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan atau ditentukan pada masing-masing unit atau bagian kerja.

Di Kecamatan Singkawang Selatan Kota Singkawang Provinsi Kalimantan Barat merupakan sebuah kecamatan

## **2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah agar penelitian ini lebih terarah serta tidak keluar dari permasalahan yang ditemui di lapangan, maka penelitian ini perlu dirumuskan masalahnya yaitu sebagai berikut: Bagaimana Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Singkawang Selatan Kota Singkawang ?

## **3. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan daripada penelitian ini adalah untuk

dengan wilayah teritorial terluas di Kota Singkawang dan berada pada lingkaran luar pusat keramaian masyarakat, serta titik terluar daripada pusat pemerintahan Kota Singkawang. Dengan keadaan seperti ini tentunya dalam pelaksanaan dan pemenuhan tugasnya pegawai negeri sipil harus berusaha sekuat mungkin untuk dapat memenuhi suatu kinerja yang maksimal yang mana harus memenuhi ukuran tertentu, yakni; kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu dalam pemenuhan tugas. Beranjak daripada keadaan atau kondisi yang seperti ini pada Kantor Kecamatan Singkawang Selatan ini penulis ingin mengetahui kinerja aparatur (Pegawai Negeri Sipil) yang berada di tempat tersebut, maka itu mengambil judul penelitian: "Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Singkawang Selatan".

menjawab dari pertanyaan yang dimunculkan pada perumusan masalah, yaitu:

1. Untuk mengetahui Kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Singkawang Selatan.
2. Untuk mengetahui Kuantitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Singkawang Selatan.
3. Untuk mengetahui Ketepatan Waktu kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Singkawang Selatan.

## **4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan konsep dan teori Ilmu Pemerintahan di bidang administrasi negara, serta dapat memberikan kontribusi dan memperkaya ragam penelitian bagi para mahasiswa dan juga dapat menjadi bahan referensi bagi terciptanya suatu karya ilmiah.

## **B. Kerangka Teori dan Metodologi**

### **1. Kerangka Teori**

Pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai atau karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67), mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut :

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Agus Dharma dalam bukunya Manajemen Supervisi (2003:355) mengatakan “ hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal- hal sebagai berikut;

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan ( baik tidaknya ). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “ tingkat kepuasan “, yaitu seberapa baik penyelesaiannya, Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang pegawai, dimana dalam penilaiannya dapat diketahui dari hasil apa yang dirasakan oleh masyarakat sebagai penerima pelayanan yang diberikan.

Sunu ( dalam flippo 1995 : 91 ) menyatakan bahwa penting untuk menciptakan lingkungan untuk meningkatkan kualitas kerja, yaitu :

1. Tanggung jawab dan kepentingan untuk menciptakan lingkungan peningkatan kualitas.
2. Nilai, sikap dan perilaku yang disetujui bersama diperlukan untuk meningkatkan mutu.
3. Sasaran peningkatan kualitas yang diterapkan oleh organisasi
4. Komunikasi terbuka dan kerjasama tim baik.
5. Pengakuan dapat mendorong tindakan yang sesuai dengan nilai,sikap dan perilaku untuk meningkatkan mutu.

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia ( Matutina 2001 : 205 ) kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

1. Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi ( daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keahlian, kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Kualitas kerja menurut Hasibuan ( 2007 : 87 ) menyatakan bahwa kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

## 2. Metodologi

Penelitian merupakan usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha yang dilakukan dengan menggunakan metode- metode ilmiah. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif yaitu suatu penelitian yang memaparkan situasi atau peristiwa. Penelitian tidak mencari atau menjelaskan hubungan, tidak menguji

hipotesa atau membuat prediksi (Jalaludin Rahmat, 1982:39).

Adapun dalam penelitian ini merupakan penelitian yang mendeskripsikan tentang kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Singkawang Selatan, Kota Singkawang, Kalimantan Barat.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 1. Kualitas Kerja

Menurut Agus Dharma dalam bukunya Manajemen Supervisi (2003:355) mengatakan “ hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal sebagai berikut; Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan ( baik tidaknya ). Kemudian hal lainnya mengenai kualitas kerja yakni kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia ( Matutina 2001 : 205 ) kualitas sumber daya manusia mengacu pada Keahlian ( skill ), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan. Lain halnya lagi berbicara mengenai kualitas kerja, Sunu ( dalam flippo 1995 : 91 ) menyatakan bahwa penting untuk menciptakan lingkungan untuk meningkatkan kualitas kerja, yaitu : tanggung jawab dan kepentingan untuk menciptakan lingkungan peningkatan kualitas. Selanjutnya Kualitas kerja menurut Hasibuan ( 2007 : 87 ) menyatakan bahwa kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau

dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Camat Singkawang Selatan dan Kasubag Program Evaluasi dan Pelaporan menunjukkan bahwa masih adanya kekurangan mengenai kualitas kerja pegawai menunjukkan bahwa masih adanya kekurangan yang mempengaruhi kualitas kerja dari pegawai di Kantor Kecamatan Singkawang Selatan, dan hal tersebut tentunya harus diperhatikan dan juga dibenahi agar kedepannya tidak lagi ditemukan kekurangan yang serupa yang dapat menjadikan penilaian buruk terhadap kualitas kerja pegawai di kantor kecamatan.

Dan dari hasil pengamatan peneliti di Kantor Kecamatan Singkawang Selatan guna mencari informasi mengenai kualitas pegawai. Hasilnya menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Singkawang Selatan sudah cukup baik, namun masih ada hal yang harus diperhatikan lagi agar semakin baik lagi. Hal ini terlihat dengan kesungguhan kerja yang dilaksanakan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka yaitu melakukan pelayanan terhadap masyarakat dengan ramah dan sabar, mencatat setiap surat yang masuk dan keluar yang berhubungan dengan kegiatan di kantor kecamatan, melakukan pengarsipan, dan mengetik

surat-surat yang berhubungan dengan pelayanan dan juga administrasi kantor, dan terkadang berdiskusi dengan rekan kerja mereka untuk memecahkan dan mencari solusi dari kesulitan kerja yang ditemui oleh pegawai.

## 2. Kuantitas Kerja

Pengukuran kuantitas merupakan suatu keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan yang dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan yang nantinya berkaitan pada ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Mangkunegara (2009:67) mengungkapkan bahwa kuantitas kerja; menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

Dari beberapa data yang ada terlihat bahwa masih adanya kekurangan dalam kuantitas kerja pegawai di Kecamatan Singkawang Selatan. Dimana mereka melalaikan tugas dan tidak dapat menyelesaikan dan melaksanakan tugas mereka sebagai pegawai di Kantor Kecamatan Singkawang Selatan Sebagaimana mestinya.

Kemudian menurut pengamatan yang peneliti lakukan di Kantor Kecamatan Singkawang Selatan mengenai kuantitas kerja pegawai terlihat bahwa dalam pekerjaan selama berada di kantor pegawai terlihat

mengerjakan setiap tugas yang ada di meja kerjanya dan dengan serius mengerjakan tugasnya. Namun itu tidak terjadi pada setiap pegawai dan di setiap meja karena peneliti melihat masih adanya pegawai yang bersantai dan tidak mengerjakan apapun di meja kerjanya, bahkan ada yang berbincang-bincang satu dengan yang lainnya, selain itu juga peneliti melihat masih ada meja kerja yang kosong tidak ada pegawai yang menempatinnya.

### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan suatu hal yang harus diwujudkan guna melihat bahwa pegawai telah memiliki hasil kerja dan konsistensi kerja yang telah menjadi kewajibannya. Bernardin dan Russel ( 2003 ) Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tertentu dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai. Untuk itu tentunya pegawai di Kantor Kecamatan Singkawang Selatan harus dapat memenuhi ketepatan waktu dalam pemenuhan tugas- tugas yang mereka emban. Dalam pembahasan ini akan menunjukan seberapa besar ketepatan waktu yang dapat dipenuhi oleh pegawai di kantor kecamatan.

Melihat data yang penulis ketahui melalui LHP menunjukan bahwa masih adanya pegawai yang tidak menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan waktu yang sudah disepakati atau ditentukan sebelumnya.

Kemudian dari pengamatan yang peneliti lakukan di Kantor Kecamatan Singkawang Selatan melihat bahwa ada pegawai yang membawa banyak berkas ke ruangan Camat untuk ditindak lanjuti karena sebelumnya pekerjaan tersebut harus “menganggur” karena belum dapat terselesaikan menunggu tindak lanjut dari pimpinan di kantor kecamatan yaitu Camat yang kebetulan untuk beberapa hari sebelumnya sedang tidak hadir di kantor karena adanya urusan dinas luar. Dengan keadaan seperti itu dapat terlihat bahwa untuk penyelesaian pekerjaan yang ada bisa dikatakan tidak bisa untuk tepat waktu karena adanya halangan untuk menyelesaikan dengan segera tugas yang akan diselesaikan.

### D. Simpulan dan Saran

#### 1. Simpulan

Setelah melakukan penelitian dengan mengumpulkan data dari berbagai pihak dan sumber data maka didapatlah sejauhmana kinerja pegawai di Kecamatan Singkawang Selatan, antara lain :

1. Untuk kualitas kerja daripada pegawai di Kecamatan Singkawang Selatan masih terdapat kekurangan-kekurangan yang masih harus dibenahi. Hal tersebut terlihat dengan adanya laporan hasil pemeriksaan yang ditemukan di Kantor Inspektorat mengenai pelaksanaan yang kurang memuaskan seperti; kurang teliti dan

terperinci nya pegawai dalam mengerjakan atau mengolah tugas mereka, pegawai tidak memahami dengan baik tugas yang diberikan kepada mereka, kelalaian pegawai dalam menjalankan tugasnya, serta kurangnya sosialisasi pegawai terhadap ketentuan yang ada di kantor kepada masyarakat.

2. Kemudian untuk kuantitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Singkawang Selatan sebagian dapat dikerjakan oleh pegawai, namun masih ada juga pegawai yang tidak memenuhi sejumlah tugas yang dimilikinya dengan berbagai alasan yang ada diantaranya pegawai tidak dapat memahami tugas yang diembannya.
3. Ketepatan waktu pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya masih memiliki kekurangan, hal tersebut terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang mereka miliki dalam batasan waktu tertentu. Hal tersebut diketahui dari salah satu contohnya yakni tidak dibuatnya laporan satu semesteran untuk RKA-SKPD oleh pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Singkawang Selatan.

## 2. Saran

Dalam kesempatan ini peneliti ingin memberikan beberapa saran yang mungkin akan berguna dan dapat

diperhatikan, berikut saran yang akan peneliti sampaikan :

1. Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang maksimal yakni dapat dipandang baik dan memiliki nilai yang tinggi hendaknya setiap pegawai di kecamatan Singkawang Selatan memahami apa yang menjadi tugas dan fungsinya yang telah ditetapkan sesuai dengan yang telah disebutkan oleh kedua sumber data yang peneliti wawancara yakni tupoksi.
2. Untuk penyelesaian tugas agar tidak terjadi kekurangan- kekurangan yang mengakibatkan dan berdampak buruk pada hasil kerja pegawai, hendaknya pegawai lebih meningkatkan ketelitian, kejelasan dan perincian terhadap setiap tugas yang diemban atau diberikan pada masing- masing pegawai.
3. Agar pemahaman masyarakat tidak buruk bahkan membuat mereka kecewa hendaknya pegawai lebih mendekatkan diri lagi kepada masyarakat agar mereka bisa paham dan mengerti dengan setiap ketentuan yang ada dan berlaku di Kantor Kecamatan Singkawang Selatan.
4. Kemudian untuk ketepatan waktu kerja yang masih terkendala karena ketidakhadiran pimpinan dapat diberikan saran agar adanya pelimpahan tugas untuk dapat menggantikan pimpinan disaat

pimpinan berhalangan hadir karena kegiatan dan tugas luar yang mengharuskan Camat tidak dapat hadir di kantor, agar pekerjaan menjadi tidak tertunda dan juga tidak mengakibatkan keterlambatan penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang telah dijanjikan atau disepakati.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku Referensi

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Andri Heriadi pada Tahun 2011 yang menulis tentang 'Kinerja Petugas Operator Pelayanan Pembuatan Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk di Kantor Camat Pontianak Timur Kota Pontianak'

Dharma, Surya. *Manajemen Kinerja-Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar, 2005.

Dwiyanto, Agus dan Kusumasari, Bevaola. 2000. *Jurnal Center for Population and Policy Brief*. Yogyakarta, Universitas Gadjah Mada.

Moleong, Lexy J. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Pasolong, Harbani, *Teori Administrasi Publik*, Makassar : Alfabeta 2007.

Poerwadarminta, W. J. S. , *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 1982.

Satori, Djam'an, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta, 2011.

Soedarmayanti. 2001. *Sumber daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.

Sudiman, *Administrasi Kepegawaian (Materi Diklat Adum LAN RI)*, Jakarta, 1999.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung, 2013.

Sulistiyani, Ambar Teguh, *Manajemen Sumberdaya Manusia : konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*, Graha Ilmu, 2003.

Syafiee, Inu Kencana, *Pengantar Ilmu Pemerintahan*, Bandung : Refika Aditama, 2007.

Tohardi, A, *Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan*. Prodi IP Fisip Untan, Pontianak, 2011.

Surjadi, *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung : PT Refiaka Aditama, 2009.

##### Dokumen- dokumen

Laporan Inventaris Barang Kecamatan Singkawang Selatan 2013

Laporan Hasil Pemeriksaan Inspektorat Kota Singkawang Tahun 2013

Struktur Organisasi Dan Pejabat Struktural Kecamatan Singkawang Selatan Kota Singkawang 2014

##### Peraturan Perundang- Undangan

Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah

Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Kepegawaian

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 1981

Undang Undang Nomor 12 Tahun  
2001 Tentang Pembentukan Kota  
Singkawang





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](mailto: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 : CHRISTIAN ARIE ANWARI  
NIM/ Periode lulus : E42010086/ 2014  
Fakultas/ Jurusan : ISIP/ ILMU ADMINISTRASI  
Email address/ HP : christian\_ari09@yahoo.com/ 082254699727

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-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR KECAMATAN  
SINGKAWANG SELATAN**

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 :

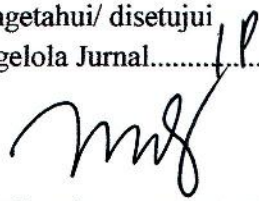
- ☐ fulltext
- ☐ content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

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  
Pengelola Jurnal.....

  
H. Wijayakusuma, MA, Ph.D  
NIP. 196202141986031001

Dibuat di : Pontianak  
Pada Tanggal : 22 Januari 2015

  
(CHRISTIAN ARIE ANWARI)