

KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

RR. Yuli Priyatmi Wiji Rahayu dan Suci Utami Wikaningtyas
Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha

Abstrak

Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal, masih ada beberapa program kerja yang capaiannya belum sesuai dengan target. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD DIY belum optimal, menganalisis kinerja pegawai Sekretariat DPRD DIY belum optimal, mengevaluasi kinerja pegawai Sekretariat DPRD DIY senyatanya, merumuskan upaya untuk mengatasi masalah belum optimal kinerja pegawai Sekretariat DPRD DIY

Jenis penelitian adalah kualitatif, metode analisis: diskriptif kualitatif dan diskriptif komparatif. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD DIY belum optimal adalah kurangnya jumlah pegawai karena banyak pegawai yang memasuki purna tugas, dan kebijakan Pemerintah yang menerapkan moratorium, sehingga satu pegawai harus melaksanakan beberapa pekerjaan. Yang menyebabkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD DIY belum optimal adalah karena penempatan pegawai yang belum sesuai dengan pendidikan dan kompetensinya, kompetensi pegawai yang masih rendah, pegawai dengan lulusan SLTA tidak bisa komputer, kurangnya kemauan pegawai untuk menyesuaikan dengan perkembangan Teknologi dan Informasi, dan beban kerja yang semakin hari semakin tinggi. Kinerja pegawai Sekretariat DPRD DIY senyatanya adalah sudah baik, akan tetapi masih belum optimal, masih perlu ditingkatkan, diperlukan koordinasi antar bagian, kerja sama antar bagian, masih diperlukan pengarahan dan pembinaan dari pimpinan. Upaya untuk mengatasi masalah belum optimalnya kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta adalah dengan mengusulkan penambahan pegawai, menempatkan pegawai sesuai dengan pendidikan dan kompetensinya, pembinaan dari pimpinan, koordinasi antar bagian, kerjasama antar bagian, dan mengikutsertakan pegawai pada program Diklat atau Bimtek untuk menunjang ketugasan sehari-hari sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kesimpulannya bahwa ada faktor-faktor yang menyebabkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD DIY belum optimal adalah kurangnya jumlah pegawai, kebijakan moratorium dari Pemerintah, yang menyebabkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD DIY belum optimal adalah penempatan pegawai belum sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi, beban kerja tinggi, kinerja pegawai Sekretariat DPRD DIY senyatanya adalah sudah baik tetapi belum optimal, upaya untuk mengatasi masalah belum optimal kinerja pegawai Sekretariat DPRD DIY dengan usulan penambahan pegawai, penempatan sesuai latar pendidikan dan kompetensi, pembinaan, Diklat/Bimtek. Untuk usulannya yaitu penambahan pegawai, penempatan pegawai

sesuai pendidikan dan kompetensi, pembinaan, mengikutsertakan dalam Diklat atau Bimtek.

Kata kunci : kinerja, pegawai.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Selama 5 tahun terakhir kinerja di Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta masih belum optimal, hal ini ditandai dengan kinerja yang belum sesuai dengan target.

Masih terdapat beberapa progam kerja yang masih belum terlaksana, merupakan indikator bahwa kinerja pegawai Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta masih belum optimal, sehingga diperlukan diperlukan analisis kinerja lebih lanjut untuk memperbaiki kinerja pegawai.

Juga terdapat beberapa permasalahan yang ada di Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta yang menjadikan kinerja belum sesuai dengan target atau belum optimal diantaranya:

1. Menurut Peraturan Gubernur DIY Nomor 122 Tahun 2015, jabatan pelaksana di Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta berjumlah 92 orang, sementara jabatan pelaksana yang ada saat ini hanya ada 49 orang, hal ini mengakibatkan terjadinya penumpukan/perangkapan pekerjaan pada pegawai, sehingga menjadikan kinerja belum bisa terlaksana secara menyeluruh, adapun jumlah pegawai di Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Jumlah Pegawai di Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta

No	Nama Jabatan	Jumlah personil sesuai Pergub DIY	Yang sudah terisi	Kekurangan pegawai
1	Bagian Pembentukan Produk Hukum dan Pengkajian	13	5	8
2	Bagian Alat Kelengkapan DPRD dan Persidangan	21	11	10
3	Bagian Umum	27	18	9
4	Bagian Penyusunan Program dan Keuangan	13	8	5
5	Bagian Humas dan Protokol	18	7	11
Jumlah		92	49	43

2. Latar belakang pendidikan yang ada pada pegawai yang ada belum sesuai dengan pendidikan yang dipersyaratkan untuk menduduki jabatan tertentu, sehingga kinerja yang dihasilkan pegawai belum optimal.
3. Pendidikan pada pegawai (SLTA) yang ada saat ini tidak dapat diperdayakan secara maksimal, sehingga menjadikan kinerja tidak optimal.

Berdasarkan data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa belum seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai kinerja yang maksimal, untuk itu perlu analisis agar pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai kinerja yang optimal.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang "Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta." Oleh karena itu penelitian analisis kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta penting untuk dilakukan.

Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka perlu dirumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu: "Tingkat kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal."

Pertanyaan Peneliti

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal?
2. Mengapa kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta senyatanya?
4. Bagaimana upaya untuk mengatasi masalah belum optimalnya kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD DIY tersebut?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian tersebut, dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal.
2. Menganalisis kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal.
3. Mengevaluasi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta senyatanya.
4. Merumuskan upaya untuk mengatasi masalah belum optimal kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta tersebut?

Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Kegunaan teori, penelitian ini hasilnya dapat digunakan sebagai bahan pengetahuan bagi para pemerhati, akademisi, dan siapapun juga tentang analisis

kinerja. Memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai.

2. Manfaat praktis

Kegunaan praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pengetahuan bagi para penentu kebijakan mengenai analisis kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga kebijakan-kebijakan yang diambil dapat meningkatkan kinerja Pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

a. Definisi Kinerja

Suyadi Prawirosentono (1999), menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja menurut Mangkunegara (2009: 89) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kemampuan dan pemahaman peran atau pemahaman atas tugas dan perilaku untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang yang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan. Kinerja yang optimum akan tercapai jika organisasi dapat memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal (Mangkunegara, 2009: 92).

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Mangkunegara (2009: 98) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan (*ability*) secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality* (*knowledge and skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

Faktor motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Sikap kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan

kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja (Mangkunegara, 2009: 99).

Faktor-faktor kinerja yang dikemukakan oleh A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2009: 102) terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang misalnya kemampuan dan kerja keras. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi (Mangkunegara, 2009: 102).

Faktor kinerja yang dikemukakan oleh Sudarmanto (2009: 77) yaitu:

- 1) Kepercayaan diri dan nilai.
- 2) Keahlian/keterampilan.
- 3) Pengalaman.
- 4) Karakteristik personal.
- 5) Motivasi.
- 6) Isu-isu emosional.
- 7) Kapasitas intelektual.

c. Peningkatan Kinerja

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang diharapkan dapat dicapai dengan baik oleh seluruh anggota organisasi (Mangkunegara, 2009: 106). Lebih lanjut Mangkunegara (2009: 107) menyebutkan terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja yaitu:

- 1) Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
- 2) Mengetahui kekurangan dan tingkat keseriusan.
- 3) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai.
- 4) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
- 5) Melakukan rencana tindakan.
- 6) Melakukan evaluasi.
- 7) Mulai dari awal, apabila perlu.

Kinerja karyawan dalam bentuk hasil kerja karyawan dengan prestasi tinggi merupakan suatu kebutuhan dari organisasi. Kinerja karyawan dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Pada lain pihak karyawan memerlukan umpan balik atas kinerja yang telah dia berikan kepada organisasi. Karyawan yang memperoleh apa yang diinginkan atau diharapkan karyawan tersebut harus memberikan apa yang diinginkan oleh organisasi.

d. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan organisasi secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (Mangkunegara, 2009: 111).

Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam organisasi.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifitasan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong para atasan untuk mengadakan observasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahannya.
- 8) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Seorang pegawai yang berkinerja buruk bisa jadi lingkungan kerja yang tidak mendukung. Apakah pegawai tersebut mempunyai alat, peralatan, bahan dan *suplai* yang memadai, apakah pegawai tersebut mempunyai kondisi kerja yang menguntungkan untuk bekerja, cukup informasi untuk mengambil keputusan yang dikaitkan dengan pekerjaannya, waktu yang memadai untuk melakukan pekerjaan yang baik dan lain-lainnya. Jika pegawai tersebut tidak mendapatkannya, maka jelas kinerjanya akan terganggu, kinerja dapat diukur dari prestasi kerja pegawai, dapat dijadikan pertimbangan bagi manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja dan perhitungan-perhitungan untuk mengembangkan organisasi mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif Subyek Penelitian. Adapun subyek dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Kepala Bagian di Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta
2. Staf Subbagian Kepegawaian Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta

Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta

Metode Pengumpulan Data

Dengan wawancara dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan kemudian dilakukan pengolahan data dan langkah selanjutnya dilakukan analisis. Analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan kinerja pegawai belum optimal digunakan analisis diskriptif kualitatif.
2. Untuk menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan kinerja belum optimal digunakan analisis diskriptif kualitatif.
3. Untuk mengidentifikasi kinerja pegawai senyatanya, digunakan analisis diskriptif komparatif.

Untuk menyajikan data agar mudah dipahami, langkah-langkah yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Analysis Interactive Model* dari Miles dan Huberman, (2007) yaitu : pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil wawancara adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang menyebabkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal
 - a. Faktor-faktor yang menyebabkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal.

Berdasarkan hasil jawaban wawancara terhadap Informan dapat disimpulkan bahwa faktor yang menyebabkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal adalah :

1. Berkurangnya jumlah pegawai karena kebijakan Pemerintah Pusat yang menerapkan moratorium sejak tahun 2012,
 2. Beban kerja yang semakin tinggi, sedangkan jumlah pegawai semakin berkurang, banyak yang memasuki purna tugas,
 3. Satu pegawai harus mengerjakan beberapa pekerjaan, sehingga banyak pekerjaan yang tertunda penyelesaiannya, banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya.
- b. Yang menyebabkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan, dapat disimpulkan yang menyebabkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal adalah :

1. Penempatan pegawai belum sesuai dengan pendidikan dan kompetensinya.
 2. Beban kerja yang semakin tinggi.
 3. Kompetensi pegawai yang masih rendah.
- c. Hasil wawancara mengenai hasil kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta senyatanya, dapat dilihat dari hasil seperti yang diungkapkan oleh Informan sebagai berikut:
1. Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD DIY sudah baik, meskipun belum optimal.
 2. Ada kinerja pegawai yang kurang baik, ada kinerja pegawai yang baik.
 3. Adanya kerja sama antar bagian dan pembinaan dari atasan.
- d. Upaya untuk mengatasi masalah kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta yang belum optimal tersebut.

Berdasarkan hasil jawaban wawancara dengan Informan I, Informan II, Informan III dan Informan IV mengenai upaya untuk mengatasi masalah kinerja yang belum optimal tersebut dapat disimpulkan :

1. Memaksimalkan pegawai yang ada.
2. Menerbitkan Surat Perintah Tugas dan penunjukan koordinator pelaksana kegiatan.
3. Kerja sama dan koordinasi antar bagian.
4. Arahan atau pembinaan dari Pimpinan.
5. Mengikutsertakan pegawai pada Diklat atau Bimtek untuk menunjang ketugasan sehari-hari sesuai dengan tugas dan fungsinya.
6. Usulan tambahan pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil tentang analisis kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta dan setelah dilakukan pengolahan data maka dihasilkan pembahasan data sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang menyebabkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti didapatkan bahwa faktor yang menyebabkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal diantaranya kurangnya jumlah pegawai karena kebijakan Pemerintah Pusat yang menerapkan moratorium pegawai, sehingga menjadikan satu pegawai harus melakukan beberapa pekerjaan.

2. Yang menyebabkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal.

Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal disebabkan karena penempatan pegawai hanya seadanya, penempatan pegawai belum sesuai dengan pendidikan yang dipersyaratkan, penempatan pegawai belum sesuai dengan kompetensinya.

3. Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta senyatanya.

Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta senyatanya adalah sudah baik, meskipun belum optimal. Ada beberapa pegawai yang kinerjanya belum baik, akan tetapi ada juga pegawai yang kinerjanya bagus. Hal tersebut dikarenakan kemampuan pegawai yang tidak sama, perlu pengarahan dan pembinaan rutin.

4. Upaya untuk mengatasi masalah kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta yang belum optimal

Upaya untuk mengatasi masalah kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta yang belum optimal adalah sebagai berikut:

- a. Adanya tambahan pegawai.
- b. Pembinaan berkala baik pembinaan berjenjang maupun pembinaan secara umum.
- c. Diterapkannya manajemen kebersamaan, satu kegiatan dilaksanakan bersama-sama.
- d. Koordinasi antar bagian.
- e. Diterbitkannya Surat Perintah Tugas untuk melaksanakan kegiatan dan ditunjuk koordinator penanggung jawab kegiatan dengan pembagian tugas yang jelas.

KESIMPULAN dan SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Faktor yang menyebabkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal diantaranya kurangnya jumlah pegawai karena kebijakan Pemerintah Pusat yang menerapkan moratorium pegawai sehingga terjadi satu pegawai melaksanakan beberapa pekerjaan.
2. Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta belum optimal dikarenakan karena penempatan pegawai hanya seadanya, penempatan pegawai belum sesuai dengan pendidikan yang dipersyaratkan, penempatan pegawai belum sesuai dengan kompetensinya.
3. Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta senyatanya sudah baik, akan masih belum optimal. Hal tersebut dikarenakan kemampuan pegawai yang tidak sama, perlu pendekatan, perlu pengarahan dan pembinaan rutin.
4. Upaya untuk mengatasi masalah kinerja yang belum optimal tersebut adalah:
 - a. Usulan penambahan pegawai.
 - b. Menempatkan pegawai sesuai dengan pendidikan dan kompetensinya.
 - c. Pembinaan berkala, pembinaan berjenjang.
 - d. Kerja sama antar bagian.
 - e. Koordinasi antar bagian.
 - f. Mengikutsertakan pegawai dalam Diklat atau Bimtek untuk menunjang ketugasan sehari-hari.

Saran

1. Usulan penambahan pegawai melalui BKD DIY apabila dimungkinkan karena kebijakan penambahan pegawai adalah kebijakan dari Pemerintah Pusat sehingga mengurangi beban kerja.
2. Penempatan Pegawai sesuai dengan pendidikan yang dipersyaratkan pada suatu jabatan dan sesuai dengan kompetensi.
3. Adanya pembinaan berkala, pembinaan rutin dan pembinaan berjenjang.
4. Adanya Pendidikan dan Pelatihan atau Bimbingan teknis untuk menunjang ketugasan sehari-hari yang sesuai dengan tugas dan fungsinya sehingga menambah ketrampilan dan kemampuan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathis dan Jackson, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Miles, B dan Huberman, (2007). *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Metode-Metode Baru*. Jakarta: UI Press.
- Marsono, (1974), Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 tahun 1974 tentang *Pokok-Pokok Kepegawaian*, Jakarta: PT. Ikhtiar Baru
- Prawirosentono, Suyadi, (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia, "Kebijakan Kinerja Karyawan"*, BPFE-Yogyakarta.
- Rani, Ni Made Sintya, (2015), Tesis, *Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Konstruksi PT Jaya Kusuma Sarana Bali melalui Pendekatan Budaya Organisasi*. Bali: Teknis Sipil, Universitas Udayana
- Rutha, Ni Luh Putu Eka Prasanti, (2013), Skripsi, *Strategi Peningkatan Kinerja Usaha Kecil dan Menengah Kluster Kerajinan tangan Kota Bogor menggunakan the dream house model*. Bogor: Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian
- Simanjuntak, Payaman, (2005), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI..
- Sekretariat Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
- Sudarmanto, (2009), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, (2011), *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Wirawan, (2009), *Evaluasi Kinerja Sumberdaya manusia: teori, aplikasi, dan penelitian/Wirawan*, Jakarta: Salemba Empat.
- Widaryanto, (2005), Tesis, *Analisis Strategi peningkatan kinerja Rumah Sakit melalui faktor yang berpengaruh terhadap perilaku pelayanan*. Semarang: Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro