

EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN TAMMUA KECAMATAN TALLO KOTA MAKASSAR

Andi Parianti¹

¹STISIP 17-8-1945 Makassar

Email: andiparianti@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Lurah sebagai pimpinan dalam kelurahan ini berperan penting dalam tercapainya kinerja pegawai yang baik. Kantor Lurah adalah sebagai instansi pemerintahan yang dipimpin oleh lurah dan dibantu oleh beberapa seksi untuk menjalankan pemerintahan di wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota dan sebagai organisasi publik dan pelayanan masyarakat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik deskriptif untuk menggambarkan kinerja pegawai kantor kelurahan Tammau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kinerja pegawai pada kantor kelurahan ditinjau dari indikator : 1) Penilaian kinerja pegawai Kelurahan Tammua pada dasarnya merupakan faktor kunci guna meningkatkan prestasi kerja kelurahan dilihat dari beberapa aspek yaitu aspek kedisiplinan, kerjasama, kreatifitas, prestasi, dan tanggungjawab. 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tammua Kecamatan Tallo Kota Makassar antara lain Sarana dan prasarana yang kurang memadai.

Kata Kunci: *Efektivitas, Kinerja, Pegawai*

Abstract

Employee performance in an organization is the answer to the success or failure of the organizational goals that have been set. Lurah as the leader in this sub-district plays an important role in achieving good employee performance. The lurah office is a government agency led by the lurah and assisted by several sections to run the government in the lurah's working area as a district or city apparatus and as a public organization and community service. The results showed that the effectiveness of employee performance at the kelurahan office in terms of indicators: 1) Evaluation of the performance of Tammua Village employee is basically a key factor to improve kelurahan work performance seen from several aspects such as aspects of discipline, cooperation, creativity, achievement, and responsibility. 2) the factors that influence the effectiveness of employee performance at the Tammua Village Office, Tallo District, Makassar Cty include inadequate facilities and infrastructures.

Keywords: *Effectiveness, Performance, Employee*

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai bangsa yang sedang berkembang pada hakikatnya tidak terlepas dari berbagai bentuk fenomena-fenomena sosial yang terjadi dalam pembangunan. Titik sentral dari pembangunan adalah pemberdayaan sumber daya manusia termasuk tenaga kerja, baik secara sasaran (objek pembangunan) maupun sebagai pelaku (subyek pembangunan). Maka dengan

demikian, pembangunan tenaga kerja merupakan salah satu aspek penting dari pembangunan nasional. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia serta kepercayaan pada diri sendiri. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sifatnya menyeluruh di semua sektor daerah dan ditunjukkan pada perluasan lapangan kerja, pemerataan

kesempatan kerja, peningkatan mutu dan perlindungan tenaga kerja.

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat perlu dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan.

Menurut Sugeng dan Sutrisno (2010:1) "Kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan yang profesional. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan tugasnya masing-masing secara lebih efektif, efisien dan produktivitas.

Pembahasan pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental) (Eliyana,2019).

Dengan demikian, yang dimaksud dengan pengembangan Sumber Daya

Manusia (*Human Resources Development*) secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan disini mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Secara makro, dalam arti lingkungan suatu unit kerja (departemen/organisasi) maka sumber daya manusia atau tenaga kerja atau pegawai dalam suatu organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan.

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut. Mereka dituntut agar mengusahakan bentuk tingkah laku yang spontan dan inovatif. Apabila pegawai bekerja secara produktif serta memperlancar tercapainya tujuan organisasi maka efektivitas kerja akan meningkat.

Konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada. Semakin banyak rencana yang dicapai semakin efektif pula kegiatan tersebut, sehingga kata efektivitas dapat juga diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang dapat dicapai dari suatu organisasi pemerintah maupun swasta sesuai tujuan yang hendak dicapai.

Efektivitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam kegiatan organisasi yang perlu

dibina dan dikembangkan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Efektivitas Kerja Pegawai adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidaknya sangat tergantung pada penyelesaian akhir pekerjaan, cara melaksanakannya dan biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pekerjaan pegawai. Pentingnya efektivitas kerja dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi merupakan kunci dari kesuksesan suatu organisasi.

Menurut Kusdi (2009:94) Efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif dan tahap pertumbuhan organisasi.

Efektivitas penyelenggaraan pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang tentang Pemerintah Daerah Nomor 23 Tahun 2014 kemudian direvisi lagi menjadi Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, pelayanan umum dan daya saing pemerintah daerah. Pada pasal 14 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 dipertegas urusan-urusan yang diserahkan pada pemerintah daerah salah satunya tentang pelayanan bidang ketenaga kerjaan untuk meningkatkan pembangunan kualitas tenaga kerja dan melindungi tenaga kerja agar tidak tersaingi dengan tenaga kerja yang datang dari daerah lain.

Kelurahan Tammua Kota Makassar sebagai instansi pemerintah yang memiliki

pegawai dengan tugas pokok dan fungsi serta karakter yang berbeda-beda. Kantor Lurah adalah sebagai instansi pemerintahan yang dipimpin oleh lurah dan dibantu oleh beberapa seksi untuk menjalankan pemerintahan di wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota dan sebagai organisasi publik dan pelayanan masyarakat. Sedangkan lurah berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintah di wilayah kelurahan yang berada dibawah dan tanggung jawab camat. Lurah mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengarahkan, mengawasi, mengendalikan dan menyelenggarakan pemerintahan kelurahan sesuai dengan tugas, fungsi dan tata kerja kelurahan.

Efektivitas kinerja pegawai dalam hal pelayanan ini diasumsikan karena pengaruh tingkat disiplin kerja aparat pemerintah. Secara konseptual efektivitas adalah indikator kepemerintahan yang baik (*good governance*). Fenomena inilah yang menarik perhatian untuk mencermati dan mengembangkan cakupan penelitian dengan mengaitkan variabel independen yang secara teoritis mempunyai

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, penulis menggunakan wawancara, observasi lapangan langsung dan analisis bahan tertulis sebagai sumber data utama. Penelitian dilakukan di Kelurahan Tammua Kecamatan Tallo Kota Makassar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami fenomena dan proses kerja yang dialami oleh subjek penelitian. Fokus penelitian ini adalah untuk mencapai efektivitas kinerja pegawai ditingkat

kelurahan. Dalam analisisnya, penulis menggunakan teknik deskriptif untuk menggambarkan hasil penelitian secara sistematis, jujur dan konkrit (Sugiyono, 2011).

HASIL DAN DISKUSI

Kelurahan Tammua adalah salah satu kelurahan di Kecamatan Tallo, Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di Jalan Rappokalling Raya Lr. Kita 1 No. 28 Makassar Kode Pos 90216.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 41 Tahun 2001 tentang uraian tugas jabatan struktur pada Kantor Kelurahan Tammua Kecamatan Tallo Kota Makassar sebagai berikut :

- Lurah
- Sekretaris Lurah
- Kepala Seksi Pemerintahan
- Kasi Ekonomi dan Pembangunan dan Pengelola Data
- Kasi Pengelolaan Kebersihan dan Pertamanan

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Lurah sebagai pimpinan dalam kelurahan ini berperan penting dalam tercapainya kinerja pegawai yang baik. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, lurah selaku kepala kelurahan memberikan dorongan, motivasi serta pengawasan dalam setiap pekerjaan yang diberikan kepada pegawainya. Kepala Kelurahan Tammua Bapak Andi Muhammad Jumair SE, menekankan bahwa kedisiplinan dan kerja sama yang baik antar pegawai dan juga pimpinan sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Penilaian kinerja bagi pegawai berguna untuk menilai kualitas dan efisien pelayanan.

Penilaian kinerja pegawai Kelurahan Tammua pada dasarnya merupakan faktor kunci guna meningkatkan prestasi kerja kelurahan. Adapun penilaian kinerja pegawai secara individu sangat bermanfaat bagi kemajuan kelurahan secara keseluruhan melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Indikator yang ditentukan untuk mengetahui efektivitas kinerja pegawai, yaitu :

a. Aspek Kedisiplinan

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin. Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban. Disiplin dalam bekerja dalam pelaksanaan tugas sangat mempengaruhi hasil kerja pegawai. pegawai Kantor Kelurahan Tammua sudah memiliki kesadaran penuh terhadap peraturan yang harus ditaati. Dari hasil penelitian penulis dapat simpulkan, kehadiran pegawai saat ini memiliki pembagian jadwal masuk kantor masing-masing (shif-shifan) karena mengingat kondisi saat ini masih diberlakukannya Jaga Jarak dikarenakan Covid-19. Dalam situasi ini, kehadiran pegawai yang masuk kantor dalam sehari hanya terdiri dari 4 orang saja. Seperti yang diungkapkan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:86) mengatakan bahwa "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". Dapat diketahui bahwa pegawai Kantor Kelurahan Tammua Kecamatan Tallo sudah menunjukkan sikap

kesediaan atau kerelaan dalam mematuhi peraturan karena menaati peraturan yang berlaku.

b. Aspek Kerja Sama

Saling bekerjasama antar pegawai dapat menjadikan pekerjaan semakin mudah. Kerjasama merupakan salah satu cara untuk cepat mencapai sebuah tujuan yang diinginkan oleh setiap pegawai dalam sebuah instansi maupun organisasi. Dengan adanya kerjasama tersebut maka pekerjaan dapat dikerjakan dengan mudah, hal ini dikarenakan dengan kerjasama tersebut adanya saling bantu-membantu sesama pegawai sehingga akan berdampak baik bagi organisasi.

Pegawai Kantor Kelurahan Tammua Kecamatan Tallo sudah terjalin kerjasama (*team work*), mereka saling membutuhkan satu sama lain untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Sehingga untuk mewujudkan tujuan organisasi, kerjasama sangat diperlukan karena setiap pegawai saling membutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai sudah bekerjasama sebagai rekan kerja. Menurut Pamudji, kerjasama adalah pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan melakukan interaksi antar individu yang melakukan kerjasama sehingga tercapai tujuan yang dinamis ada tiga unsur yang terkandung dalam kerjasama yaitu orang yang melakukan kerjasama, adanya interaksi, serta adanya tujuan yang sama. Kerjasama pegawai Kantor Kelurahan Tammua Kecamatan Tallo sudah tercapai ini dibuktikan dengan mereka saling berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan. Kerjasama merupakan interaksi yang sangat penting karena pada hakikatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa

orang lain sehingga senantiasa membutuhkan orang lain.

c. Aspek Tanggung Jawab

Setiap pekerjaan dan profesi yang telah dan akan kita tekuni pasti menuntut tanggung jawab kepada kita yang memilih untuk bernaung dalam sebuah instansi baik swasta maupun pemerintah. Pegawai Kantor Kelurahan Tammua Kecamatan Tallo harus memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya, agar pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan cepat demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pegawai bertanggung jawab pada masing-masing tugas yang diberikan baik dalam melaksanakan pekerjaannya maupun masalah akibatnya. Pegawai Kantor Kelurahan Tammua Kecamatan Tallo sudah dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya dan melakukan tugas yang diberikan dengan baik sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Mereka sudah berani memikul resiko keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan.

d. Aspek Prestasi

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau tenaga kerja dalam suatu periode tertentu. Dalam kenyataan sehari-hari, organisasi sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi kerja atau hasil kerja yang terbaik dari para pegawai. Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan biasanya diukur melalui ketetapan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja yaitu menyangkut hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Kantor Kelurahan Tammua Kecamatan

Tallo yang mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

Pegawai Kantor Kelurahan Tammua Kecamatan Tallo sudah memahami pekerjaan yang diembannya, semua pekerjaan dapat diselesaikan sesuai harapan dan tuntas. Jarang terjadi kesalahan yang berulang-ulang. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2009:67) "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Untuk itu diketahui prestasi kerja pegawai Kantor Kelurahan Tammua Kecamatan Tallo sudah sesuai harapan, pegawai jarang melakukan kesalahan yang sama dan tepat waktu. Prestasi kerja yang baik menimbulkan rasa puas pegawai dalam bekerja.

e. Aspek Kreatifitas

Kreatifitas merupakan penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna dan pekerjaan yang dilakukan menimbulkan rasa puas kepada yang memberikan pelayanan dan kepada penerima pelayanan tersebut. Dalam hal ini, kreatifitas penilaian kemampuan pegawai dengan memberikan dorongan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan agar pekerjaan berjalan dengan baik dan lancar dan menghasilkan rasa puas terhadap pelayanan.

Aspek kreatifitas di Kelurahan Tammua dalam pengawasan yang diberikan pimpinan ketat dan pegawai diberi motivasi atau dorongan untuk

melayani warga agar pelayanan berjalan lancar.

Kemudian adanya sikap saling bekerja sama antar pegawai dalam meningkatkan kemampuan khususnya di bidang komputer, sebab masih adanya pegawai yang belum mahir menggunakan komputer. Menurut penilaian atasan terhadap kemampuan pegawainya dalam menggunakan teknologi seperti komputer.

Pegawai Kantor Kelurahan Tammua Kecamatan Tallo sudah mempunyai kreativitas dalam bekerja sama untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dalam hal ini, berdasarkan hasil penelitian penulis menemukan unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian kemampuan pegawai yang disebut SKP (Sasaran Kerja Pegawai). Unsur-unsur inilah yang dilaporkan secara terus menerus. Berikut penilaian kemampuan atau kinerja pegawai Kantor Kelurahan Tammua Kecamatan Tallo Kota Makassar dalam menyelesaikan tugasnya :

Tabel 1

UNSUR YANG DINILAI				Jumlah
a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) 60%		79.90 x		47.94
b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	90	Baik	
	2. Integritas	86	Baik	
	3. Komitmen	90	Baik	
	4. Disiplin	86	Baik	
	5. Kerja Sama	88	Baik	
	6. Kepemimpinan	86	Baik	
	7. Jumlah	526	Baik	
	8. Nilai Rata-rata	87.67	Baik	
	9. Nilai Perilaku Kerja 40%	87.67 x		35.07

NILAI PRESTASI KERJA	83.01
	Baik

Berdasarkan hasil penilaian kemampuan pegawai dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan kinerja pegawai Kantor Kelurahan Tammua Kecamatan Tallo Kota Makassar sudah efektif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Tammua Kecamatan Tallo Kota Makassar yaitu sarana dan prasarana yang kurang memadai.

Secara umum sarana dan prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana. Sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Sarana dan prasarana adalah seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama.

Tersedianya sarana dan prasarana yang cukup dengan kualitas yang baik sangat dibutuhkan setiap organisasi dimanapun dalam menyelenggarakan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya sarana dan prasarana, mustahil tujuan akan tercapai. Demikian kantor, tempat berlansungnya kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan juga sangat memerlukan sarana dan prasarana kantor. Bahkan tidak akan ada

pekerjaan kantor yang tidak berkaitan dengan sarana dan prasarana kantor. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana sangat dibutuhkan dalam rangka menunjang kualitas kerja dan mencapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tammua Kecamatan Tallo Kota Makassar yang dilihat dari aspek kedisiplinan, Kerja Sama, Tanggung Jawab, Prestasi dan Kreativitas secara umum sudah dapat dikatakan efektif dan maksimal dalam melaksanakan rencana kerja karena tujuan dari Kantor Kelurahan Tammua Kecamatan Tallo Kota Makassar untuk meningkatkan pelayanan, memberikan pelayanan yang prima, efektif dan efisien sudah berhasil.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tammua Kecamatan Tallo Kota Makassar antara lain Sarana dan prasarana yang kurang memadai

REFERENSI

- Agung, Kurniawan. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik Pembaruan*. Yogyakarta.
- Al, Gibson Et (2013). *Bungkaes*, Jakarta
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM buku 1*. Jakarta : Indek
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Edyanto, Karsiman. 2018. "Leadership Bupati Dalam Pembangunan Di Kabupaten Tambrau (Studi Kepemimpinan Bupati Tambrau)." *Sosio e-kons* 10(2): 143.

- Faizurah Ahmad, *"Efektivitas Kerja Pegawai : Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan"* (Makassar : Universitas Hasanuddin Makassar, Jurusan Ilmu Administrasi, 2014).
- Frans Katuuk, *"Efektivitas Kinerja Aparat Pemerintah Dalam Pelayanan Publik Di Desa Wusa Kecamatan Talawaan Kabupaten Minahasa Utara"* Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP UNSRAT.
- Hasibuan, Melayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Moch Chabib. *"Analisis Efektivitas Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah"*. Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro. Program Studi Magister Ilmu Administrasi, Konsentrasi Magister Administrasi Publik, Semarang, September 2004.
- Moh. Nasir. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia, 2003.
- O'relly, Ronald. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- P. Robbins, Stephen. 1990. *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*. Arcan, Jakarta.
- Ravianto. 2014. *Produktivitas dan Pengukuran*, Jakarta. Binaman Aksara.
- Rizky Ferianto . *"Politik Lokal Terhadap Efektivitas Pemerintahan Daerah"* . Jakarta. Januari, 2015.
- Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen SDM*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, SP, 2003. *Peran Staf dalam Manajemen*. Jakarta : cv Gunung Agung.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 1995. *Teory Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan kedua, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Tri Arga Putra, *"Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Camat Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi"*, S, No 1, Januari-Juni, (2018).
- Umar. Husain. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Widodo, Joko, 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jakarta : Banyumedai Publishing.