

## ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG SUMBER DAYA AIR DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN DONGGALA

**Alfianus H. Lage**

*alfianuslage@yahoo.co.id*

*Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako*

### Abstract

*The problem in this research is how the performance of employees of water resources public works Donggala?. As for the purpose of this research is to analyze the performance of employees or water resource donggala public works agencies. The type of research is descriptive qualitative research. This research conducted in the public work where the informants in the research sampling set by purposive sampling where the informants selected based on the intent of study. Techniques of collecting data through observation, interviews, and documents. The results showed that the performance of employees in the water resources public works Donggala categorized quite good, for 3 (three), because of the three (3) aspects of performance proposed by Hasibuan only two that are already running are already well underway in the business aspects and aspects of opportunity in work which is in force in the field of water resources, and aspects of employee skill in a work that has not lasted up or quite good.*

**Keywords:** *Employee Performance Field Of Water Resources.*

Pelaksanaan otonomi daerah telah berjalan kurang lebih 16 tahun, sejak digulirkan awal Tahun 1999. Hal ini memberi peluang kepada daerah dan masyarakatnya dalam melaksanakan perbaikan pemerintahan dan sistem manajemen yang merupakan agenda penting dalam reformasi birokrasi yang sedang dijalankan oleh pemerintah saat ini. Inti dari reformasi birokrasi adalah melakukan perubahan tata laksana pembangunan menuju pemerintahan yang baik (*good governance*).

Untuk menghadapi situasi yang demikian, aparatur pemerintah pada umumnya dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas baik kemampuan, keterampilan, kreativitas, keteladanan maupun profesionalisme. Maka, guna mendukung hal tersebut tentunya diperlukan adanya sistem pengukuran kinerja yang baik. Hal itu penting agar dalam menjalankan roda pemerintahan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasinya. Untuk mendukung terwujudnya sistem pengukuran kinerja ini, pemerintah telah membuat sistem pengukuran

Di dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 pasal 12 ayat (2), menyatakan bahwa untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia aparatur yang mampu berperan sebagai agen perubahan, pelayanan dan pemberdayaan masyarakat diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi standar profesional dan sistem merit.

Sistem merit atau *merit system* pada hakekatnya merupakan sistem karier Pegawai Negeri sipil (PNS) yang didasarkan pada prestasi kerjanya. Harsono, (2006:151)

Peraturan yang menjadi awal penerapan sistem pengukuran kinerja ini adalah Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Instruksi Presiden ini menyatakan, dalam rangka lebih meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, bersih dan bertanggung jawab dipandang perlu adanya pelaporan kinerja instansi pemerintah. Pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah ini dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan pemerintah dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Sistem manajemen pemerintahan diharapkan

berfokus pada peningkatan akuntabilitas sekaligus peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil (*Outcome*).

Dalam rangka otonomi daerah di Kabupaten Donggala khususnya berkaitan dengan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Pekerjaan Umum adalah wujud dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Daerah, maka Dinas Pekerjaan Umum khususnya pada Bidang Sumber Daya Air melaksanakan seluruh tugas dan fungsinya sesuai dengan Peraturan Bupati Donggala Nomor 38 Tahun 2010 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Donggala.

Mengingat Dinas Pekerjaan Umum yang merupakan perpanjangan tangan dari Pemerintah Pusat yakni Kementerian Pekerjaan Umum, kehadirannya sangat memberikan warna terhadap pelayanan publik. Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Donggala merupakan salah satu perangkat daerah yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah, desentralisasi dalam bidang pekerjaan umum.

Untuk mewujudkan peran dan fungsi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Donggala khususnya pada bidang Sumber Daya Air seperti yang telah diuraikan diatas, maka dibutuhkan peran serta seluruh pegawai yang mampu menunjukkan kualitas Sumber Daya manusia yang mampu bekerja dan berkinerja tinggi. Sehingga, seluruh pegawai bisa memaksimalkan kinerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Kinerja pegawai menjadi bagian penting untuk melaksanakan program-program kegiatan dengan maksimal. Secara mendasar, Manajemen kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan kinerja, pemantauan/peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman.

Keberhasilan dari bidang Sumber Daya Air tergantung dari cara kerja pegawainya.

Cherington (dalam Irham Fahmi, 2012:188) menyatakan bahwa kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dengan kata lain bahwa kecakapan dan waktu merupakan salah satu pencapaian kinerja. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memiliki pegawai yang memiliki motivasi/semangat, kecakapan yang sesuai dengan pekerjaan serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka bekerja secara maksimal.

## **METODE**

Metode penelitian merupakan suatu ilmu yang mempelajari tentang metode-metode penelitian, ilmu tentang alat-alat dalam penelitian. Untuk menunjang penulisan tesis ini, harus diperhatikan jenis penelitian apa yang sebaiknya digunakan serta teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang tepat untuk mendukung penulisan penelitian ini.

Berdasarkan permasalahan yang diangkat, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif merupakan suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Bogdan dan Taylor (Moleong, 2007:3) mengemukakan bahwa metodologi kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Suatu penelitian kualitatif dieksplorasi dan diperdalam dari suatu fenomena sosial atau suatu lingkungan sosial yang terdiri atas pelaku, kejadian, tempat dan waktu.

Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus

tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu dan hasil kajiannya tidak akan diberlakukan pada populasi. Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden tetapi narasumber atau partisipan, informan, teman, guru dalam penelitian, karena mereka tidak hanya menjawab pertanyaan secara pasif, tetapi secara aktif berinteraksi secara interaktif dengan peneliti seperti yang peneliti ciptakan. Instrumen kuncinya adalah peneliti itu sendiri.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Donggala

Kinerja menunjukkan hasil dan proses kerja yang dicapai oleh seseorang. Tingkat kinerja pegawai merupakan salah satu ukuran tercapainya tujuan organisasi. Selama ini berdasarkan Intruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang laporan Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dimana didalamnya disebutkan mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintah untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok, yang kemudian diperkuat lagi Prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada organisasi. Dalam melakukan suatu pekerjaan seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai bahkan banyak pegawai memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan lembaga pun telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya, untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai yang rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi sebuah organisasi atau lembaga atau instansi karena yang dihasilkan pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau instansi. Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat

individual atau personal, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kecakapan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja tergantung pada gabungan dari faktor antara kecakapan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan proses kerja pegawai dalam bekerja untuk periode dan waktu tertentu kemudian penekanannya pada bagaimana proses kerjanya. Kinerja pada pembahasan analisis ini meliputi kinerja yang dilihat dari 3 aspek yaitu dari *ability* (kecakapan), *Effort* (Usaha) dan *opportunity* (kesempatan)

### Analisis aspek Kecakapan (*ability*)

Salah satu penentu peningkatan kinerja pegawai adalah kecakapan yang dimiliki pegawai dalam mengelola kemampuan yang dimiliki yang ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik

Kecakapan merupakan wujud kinerja yang dihubungkan dengan keadaan diri seseorang. Kecakapan itu menyangkut aspek pengetahuan, sikap yang didalamnya termasuk fisik dan mental, serta kecakapan kejuruan yang berkaitan dengan pengembangan kemampuan sehingga mampu menghadapi tuntutan dan tantangan dalam dunia pekerjaan. Kecakapan dapat dilakukan melalui suatu kegiatan atau program dalam suatu lingkungan organisasi atau instansi untuk mengembangkan potensi yang ada pada pegawai sesuai dengan karakteristik dalam prospek pengembangan diri.

Kecakapan kerja merupakan hal yang sangat diperlukan seseorang dalam melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan termasuk pegawai sehingga dalam kegiatannya kecakapan ini memiliki peran dalam meningkatkan kinerja atau hasil kerja

suatu organisasi atau instansi. Kecakapan tersebut harus dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kemampuan atau keahliannya, penguasaan/pemahaman dan profesionalisme pegawai dalam bekerja. *Ability* (kecakapan) yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kecakapan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kemampuan, keahlian, pemahaman sehingga tercipta peningkatan kinerja dalam suatu instansi.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara informan, jika kita kaitkan dengan pendapat tersebut maka dapat dipastikan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam bekerja. Kemampuan tersebut harus dimiliki pegawai karena dengan kemampuan tersebut menunjukkan keberhasilan suatu instansi. Jadi untuk meningkatkan kinerja suatu instansi pegawai yang ada harus ditunjang lewat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman serta kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga dari itu semua dapat menunjukkan bahwa pegawai yang ada dalam sebuah instansi bisa menghasilkan hasil pekerjaan yang maksimal dibidang. Kondisi yang ada pada Bidang Sumber Daya Air dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dilihat dari kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya masih cukup, ini artinya kinerja dalam hal kemampuan tersebut masih perlu di tingkatkan sehingga menunjang dalam proses pencapaian kinerja bidang.

### ***Usaha (Effort)***

Kinerja menjelaskan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang didalam organisasinya atau instansi pemerintah yang dilaksanakan berdasarkan usahanya. Meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dan instansi pemerintah dalam memaksimalkan suatu kerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai pada pembahasan analisis ini dilihat dari sikap pegawai yang berusaha ingin meningkatkan hasil pekerjaan dengan baik dan selalu berusaha melakukan hal yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.

*Usaha (effort)* merupakan tindakan yang ditunjukkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Usaha yang baik dipengaruhi oleh motivasi atau kemauan dan semangat kerja yang tinggi. Seorang pegawai harus mempunyai usaha dan semangat yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga menciptakan suatu kinerja yang tinggi. Usaha yang dicurahkan oleh seorang pegawai dipengaruhi oleh motivasi atau kemauan yang bersumber dari dalam diri pegawai dan semangat kerja karena ditunjang oleh fasilitas yang memadai.

Usaha individu diwujudkan dalam bentuk motivasi. Motivasi adalah kekuatan yang dimiliki seseorang dan kekuatan tersebut akan melahirkan intensitas dan ketekunan yang dilakukan secara sukarela. Motivasi ada dua macam yaitu motivasi dari dalam seperti keinginan yang besar yang muncul dari dalam diri individu tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan dalam hidupnya. Motivasi dari luar seperti motivasi yang bersumber dari luar diri yang menjadi kekuatan bagi individu tersebut untuk meraih cita-cita, tujuan hidup seperti pengaruh atasan, teman, keluarga, dan sebagainya.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara informan, Dapat di tarik suatu kesimpulan bahwa kinerja pegawai yang dilihat dari usaha yang dilakukan untuk menyelesaikan masalah pada saat kegiatan di bidang Sumber Daya Air pegawai sudah mampu mengerjakannya atau sudah berusaha semaksimal mungkin dengan arti kinerja dari bidang Sumber Daya air sudah baik. Karena pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan jika mereka menghasilkan hasil kerja yang kurang baik sebelumnya maka, mereka akan memperbaiki kinerjanya

agar kedepannya dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

### ***Kesempatan (Opportunity)***

Pemerintah sebagai sebuah organisasi yang memiliki tujuan tersendiri yang ingin dicapai. Sehingga membutuhkan pegawai didalamnya yang ikut serta bekerja. Pengetahuan pegawai akan pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Maka, kesempatan kerja merupakan peluang yang diberikan kepada pegawai dalam sebuah organisasi atau instansi untuk mengaplikasikan kemampuan yang dimilikinya yang tujuannya untuk dimanfaatkan demi terciptanya peningkatan kinerja dari organisasi tersebut. Kesempatan kerja yang diberikan dan pemanfaatan kesempatan tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keterampilan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai pada suatu organisasi atau instansi.

Kesempatan yang diberikan kepada pegawai tidak mudah untuk diperoleh tanpa suatu kecakapan atau bukti yang nyata yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi atau instansi, mengingat keadaan seperti itu sehingga adanya perbedaan antara obyek pengembangan yang bisa dilihat dari sikap pegawai, keterampilan maupun pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini akan membawa kepada kesempatan yang harus dimanfaatkan sebaik mungkin karena, jika pegawai tersebut mendapatkan kesempatan atau kepercayaan dari pimpinan atau atasan untuk menyelesaikan program-program kegiatan yang ada di suatu organisasi atau instansi harus di manfaatkan sebaik mungkin sehingga kedepannya akan memberikan hal yang positif untuk pegawai tersebut. Kesempatan yang dimaksud yaitu kesempatan bekerja atas wewenang atau pengembangan karier pegawai yang diberikan secara individu sehingga didalam pelaksanaannya terdapat peluang-peluang yang harus dimanfaatkan. Pengembangan karier pegawai secara umum dapat diartikan

sebagai upaya perubahan atau peningkatan karier pegawai dari suatu jabatan lain dalam ruang golongan yang berbeda.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara informan, Hasil wawancara tersebut menunjukkan semua pegawai di Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Donggala dapat memanfaatkan setiap kesempatan kerja yang diberikan kepada mereka, ini artinya bahwa pegawai pada Bidang Sumber Daya air sangat membutuhkan pekerjaan sehingga mereka sangat memanfaatkannya jika diberikan kesempatan. Kesempatan ini pula akan memberikan peluang bagi setiap pegawai menunjukkan kualitasnya dalam bekerja dengan menghasilkan kinerja yang diinginkan pimpinan baik secara individu maupun secara organisasi.

Berdasarkan hasil-hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yang dilihat dari kemampuan pegawai dalam memanfaatkan kesempatan kerja yang diberikan kepadanya adalah sudah baik karena secara umum hasil wawancara diatas menunjukkan demikian, sehingga penting bagi setiap pegawai untuk memanfaatkan kesempatan kerja yang dimilikinya karena kesempatan tersebut tidak mudah diperoleh pegawai.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

Setelah melakukan analisis terhadap data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, terkait dengan pembahasan mengenai kinerja pegawai bidang Sumber Daya Air pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Donggala, maka peneliti mengambil kesimpulan Berdasarkan permasalahan yang diajukan dan hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran kinerja pegawai Bidang Sumber Daya Air dilihat dari tiga aspek yaitu kecakapan (*ability*, usaha (*effort*) dan kesempatan (*opportunity*) dikategorikan cukup baik,

karena kinerja yang dilihat dari aspek kecakapan belum sepenuhnya berhasil disebabkan masih ada pegawai yang cukup menguasai pekerjaannya namun belum cermat, karena memiliki disiplin ilmu yang berbeda-beda sehingga kemampuan belum sepenuhnya maksimal kemudian, pegawai dalam bekerja belum memiliki kesadaran akan kemampuan yang dimiliki, serta pegawai belum disiplin dalam bekerja sehingga sikap profesionalisme dalam bekerja belum maksimal.

Kemudian Kinerja yang dilihat dari aspek usaha (*Effort*) dan aspek kesempatan (*Opportunity*) dapat disimpulkan sudah bisa dikategorikan baik atau berhasil dan maksimal karena dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat bahwa pegawai mampu melakukan usaha baik dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu bekerjasama antara pegawai, terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan artinya pegawai mendapatkan kesempatan kerja yang merupakan kepercayaan dari pimpinan dan pegawai juga dapat memanfaatkan kesempatan tersebut dengan baik untuk pencapaian kinerjanya.

### Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah di buat oleh peneliti, maka dapat disarankan agar pegawai di Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Donggala untuk lebih meningkatkan kecakapan dalam hal memahami, menguasai pekerjaan, serta meningkatkan sikap profesionalisme dalam bekerja karena dari hasil penelitian ini hal tersebut masih lemah atau dengan kata lain masih kurang.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel ini. Ucapan terima kasih penulis kepada berbagai pihak yang telah

mendorong dalam menyelesaikan artikel ini, terutama diucapkan terima kasih kepada Ketua dan Anggota Tim Pembimbing, Dr. Nasir Mangasing, M.Si. dan Dr. Nurhannis, M.Si., penyunting, penyunting ahli dan ketua penyunting dengan penuh ketelitian memberikan bimbingan dan arahan yang menyempurnakan artikel ini.

### DAFTAR RUJUKAN

- Adisasmita, H.R.2000. *Akuntabilitas dan Pemerintahan*. PPKED-UH Makassar
- Dwiyanto Agus, Partini, Ratminto & Wicaksono B, 2008, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Galang Printika, Yogyakarta.
- Dwiyanto,1995. *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*, Jakarta.
- Gibson, J.1, Ivancevichm, J.M, dan Donnely Jr. James H, 1996 (Terjemahan) *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Harsono, 2006. *Administrasi Perkantoran, Alqaprint Jatinangor*, Bandung
- Hasibuan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Haji Masagung, Jakarta
- Internet, Versi HMTL dari Dokumen secara otomatis pada saat menelusuri Web
- Kumorotomo, Wahyudi, 1996, *Etika Administrasi Negara*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kuntjoro Purbapranoto, 1982. *Beberapa Catatan Hukum Tata Pemerintahan dan Peradilan Administrasi Negara*, Gunung Agung Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara, 2005, *Performance Improvement Planning, Suatu Pendekatan Perencanaan Peningkatan Kinerja (prestasi Kerja)*, LAN, Jakarta.
- Lopez, E.M. 1992. *A Test Gof Self Cosistency Theory of the Job performance*, Job

- Satisfaction Relationship*. Academy of Management, Journal.
- Moleong, Lexy, 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakaya, Bandung
- Muryani. 2012. Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah. Program Pascasarjana Universitas Tadulako, Palu. Tesis.
- Osborne, David, dan Ted Gaebler, 2000, *Reinventing Government : How the Entrepreneurial Spirit is Transforming Public Sector*, Addison-Wesley Publishing Company, Massachusetts.
- Pasolong, Harbani, 2002. *Kepemimpinan Birokrasi*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Peraturan Pemerintah (PP), Nomor 8 Tahun 2006, Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi
- Peraturan Bupati Donggala Nomor 38 Tahun 2010, Tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pekerjaan Umum Donggala
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2010 tentang Pedoman Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014, Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
- Peraturan Pemerintah (PP), Nomor 41 2007. Tentang Kelembagaan Pemerintah.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014, Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- Robbins, P. Stephen, 1996, *Teori Organisasi: Struktur Desain dan Aplikasi*, Arcan, Jakarta
- Sedarmayanti dan Syarifuddin, H, 2002. *Metodologi Penelitian*. CV Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti, 1996, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja dan Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*, Bandar Maju, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Bina Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2010. *Dasar – Dasar Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.
- Syahrudin. 2013. Kinerja Pegawai di Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Tadulako. Program Pascasarjana Universitas Tadulako, Palu. Tesis.
- Timpe, Dale A. (eds), 1988, *The Art and Science of Business Management Performance*, New York, Facts on File Inc.
- Tulus, Agus M, 1994. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2004, tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004, Tentang Pemerintah Daerah
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Warther, William B, Jr. and Davis Keith, 1991. *Personnel Management and Human Resources*. MCGraw-Hill Book Company, USA.