

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEMERINTAH KECAMATAN
DI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
(STUDI DI KECAMATAN CERENTI)**

Oleh : Yulanda Lestari(1501121276)

Yulandalestari923@gmail.com

Pembimbing : Zulkarnaini

Jurusan Ilmu Administrasi - Program Studi Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. HR Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293

Telp/Fax 0761-63272

Abstract

Based on data performance appraisal of the district state civil servant the Kuantan Singingi experienced a decline, Cerenti sub-district government one of the institutions under the Kuantan Singingi district government also found a decrease in employee performance. Therefore it is necessary to study how strategies to improve the performance of these employees. Performance improvement strategy is a method used by agencies or organizations to provide the best service according to the needs of the community. This study aims to determine the strategies used by the Cerenti sub-district government in improving its performance, by increasing the number of employees according to needs. And identifying factors that hinder the strategy of improving the performance of the Cerenti sub-district government. This research user descriptive qualitative methods. This method uses the theory of performance improvement strategies from Wibowo with indicators of education and training, motivation, and incentives. From the result of the study it was found that the strategy of improving the performance of the Cerenti sub-district government of Cerenti was not exactly, viewed from a number of indicators one of which is limited education and training makes not all employees can take part in the training. And there inhibiting factors in the form of limited facilities and infrastructure, limited human resource, limited ability of employees.

Keywords: *Strategy, Improvement, Employee performance*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perkembangan politik dan demokrasi dewasa ini telah melahirkan tantangan-tantangan yang semakin besar, khususnya bagi lembaga-lembaga pemerintahan. Setiap lembaga pemerintahan dituntut untuk mendefinisikan visi, misi dan perannya sebagai lembaga publik agar mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Hal tersebut mengakibatkan adanya tuntutan atas perubahan internal birokrasi tersebut, menuju terwujudnya pemerintahan yang menjamin kepastian hukum, keterbukaan, profesional dan akuntabel sesuai dengan prinsip *good governance*. Prinsip tersebut memberikan pengaruh kuat dalam pemerintahan Indonesia, yaitu menuntut adanya perubahan-perubahan dalam sistem pemerintahan. Disamping itu juga perlu adanya peningkatan sumber daya manusia aparatur yang mampu mencermati berbagai perubahan paradigma akibat perkembangan lingkungan yang strategis.

Berkaitan dengan hal tersebut maka kedudukan dan peranan pegawai kecamatan sangat penting untuk mewujudkan dan meningkatkan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab sehingga kinerja pegawai lebih baik. Namun pada kenyataannya untuk mewujudkan hal tersebut masih dijumpai banyak kendala. Salah satunya penggunaan strategi yang diterapkan oleh pemerintah, belum mencapai titik optimal. Sehingga produktivitas kerja yang ingin dicapai sebelumnya tidak tercapai secara utuh atau bisa dikatakan belum maksimal. (Heri Wibowo, 2017)

Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) telah memutuskan tentang penetapan peringkat dan status kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah 33

provinsi, 397 kabupaten dan 93 kota secara nasional tahun 2016. Kabupaten di Riau tingkat penyelenggaraan pemerintahan daerahnya masih jauh dari harapan. Dari 397 kabupaten se-Indonesia, Siak menduduki nomor 74, disusul Bengkalis 187, Indragiri Hulu diposisi 196, Kampar 214, Rokan Hulu 233, Pelalawan 249, Rokan Hilir 274, Indragiri Hilir 289, Kepulauan Meranti 294, dan Kuantan Singingi nomor 310. Sementara dari 93 kota di Indonesia, Kota Pekanbaru terceder di nomor 51 dan Kota Dumai nomor 80. Atas hasil evaluasi terdapat penyelenggaraan pemerintah daerah secara nasional tahun 2016, tidak satu pun kabupaten/kota di Riau yang mendapat berprestasi paling tinggi. Termasuk provinsi menempati posisi 24 dari 33 provinsi di Indonesia.

Berdasarkan hasil penilaian Laporan Penyelenggara Pemerintah Daerah (LPPD) Pemkab Kuansing yang disampaikan setiap tahun kepada Pemerintah Pusat melalui Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri), menunjukkan kinerja yang buruk ditahun 2016. Kuansing berada diperingkat 310 dari 397 Kabupaten dan kota se Indonesia. Sedangkan untuk Riau, Kuansing berada peringkat terakhir. Sementara pada tahun 2015 lalu peringkat Kuansing turun drastis dari 233 se Indonesia. Saat ini nilai Sistem Akuntansi Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kuansing berada pada nilai 51,62 atau nilai "CC". LPPD merupakan proses monitoring dan evaluasi secara teratur dan komprehensif pemerintah pusat dalam mengukur kemajuan dan tingkat keberhasilan Pemda. Terutama dalam penerapan prinsip otonomi daerah dan penyelenggaraan urusan pemerintahan.

Melaksanakan kewajiban sebagai pegawai Negri Sipil (PNS), telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok Kepegawaian dalam pasal 5 yang berbunyi "Setiap Pegawai Negri Sipil (PNS) wajib mentaati segala peraturan perundang-Undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan

tanggung jawab”

Undang-Undang diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam melaksanakan tugasnya harus mentaati peraturan perundang-Undangan yang berlaku. Kecamatan Cerenti merupakan kecamatan yang sudah lama berdiri sama dengan dibentuknya Kabupaten Kuantan Singingi. Kecamatan Cerenti merupakan kecamatan yang terletak di perbatasan Kabupaten Kuantan Singingi dan Kabupaten Indragiri Hulu. Untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kecamatan Cerenti. Kecamatan Cerenti memiliki tugas untuk memberikan pelayanan publik antara lain: pembuatan surat pengantar, seperti Izin Mendirikan Bangunan, surat keterangan domisili usaha, surat izin tempat usaha, surat pindah dan lain-lain untuk melayani masyarakat di kecamatan Cerenti.

Dari uraian latar belakang masalah diatas, penulis menetapkan fenomena yang terjadi alasan ketertarikan penulis untuk penelitian lebih lanjut mengenai Strategi Peningkatan Kinerja Pemerintah Kecamatan Cerenti, dalam hal ini fenomena yang terjadi yaitu:

1. Masih rendahnya capaian persentasi penilaian kinerja kecamatan Cerenti
2. Relatif rendahnya penguasaan teknologi dan informasi aparatur

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Strategi Peningkatan Kinerja Pemerintah Kecamatan di Kabupaten Kuantan Singingi (Studi di Kecamatan Cerenti) ?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat strategi peningkatan kinerja Pemerintah Kecamatan di

Kabupaten Kuantan Singingi (Studi di Kecamatan Cerenti) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam melakukan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui Strategi Peningkatan Kinerja Pemerintah Kecamatan di Kabupaten Kuantan Singingi (Studi di Kecamatan Cerenti)
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menghambat Strategi peningkatan kinerja Pemerintah Kecamatan di Kabupaten Kuantan Singingi (Studi di Kecamatan Cerenti)

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis Secara teori penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dan pengembangan Ilmu Administrasi Publik terutama berkaitan dengan Kinerja.
2. Manfaat Praktis Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan-masukan yang bermanfaat bagi Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.

2. KONSEP TEORI

2.1 Strategi

Strategi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata strategi berarti rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus. Menurut **Chandler** dalam **Rangkuti (2015:3-4)** strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut, serta prioritas alokasi sumber daya.

Lynch dalam Wibisono (2006:50-51) Strategi perusahaan merupakan pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan utama atau kebijakan perusahaan dengan rangkaian tindakan dalam sebuah pernyataan yang saling mengikat. Menurut **David (2011:18-19)** Strategi adalah sarana bersama dengan tujuan jangka panjang yang hendak dicapai. Strategi bisnis mencakup ekspansi geografis,

diversifikasi, akuisisi, pengembangan produk, penetrasi pasar, pengetatan, divestasi, likuidasi, dan usaha patungan atau joint venture. Strategi adalah aksi potensial yang membutuhkan keputusan manajemen puncak dan sumber daya perusahaan dalam jumlah besar. Jadi strategi adalah sebuah tindakan aksi atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau perusahaan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Tjiptono (2006:3) istilah strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu *strategia* yang artinya seni atau ilmu untuk menjadi seorang jenderal. Strategi juga bisa diartikan suatu rencana untuk pembagian dan penggunaan kekuatan militer pada daerah – daerah tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Menurut **Pearce II dan Robinson (2008:2)**, strategi adalah rencana berskala besar, dengan orientasi masa depan, guna berinteraksi dengan kondisi persaingan untuk mencapai tujuan Perusahaan dari definisi tersebut, dapat di simpulkan bahwa pengertian dari Strategi adalah sebuah tindakan proses perencanaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan melakukan hal-hal yang bersifat terus menerus sesuai keputusan bersama dan berdasarkan sudut pandang kebutuhan pelanggan.

Rangkuti (2013:183) berpendapat bahwa strategi adalah perencanaan induk yang komprehensif, yang menjelaskan bagaimana perusahaan akan mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut **Stoner, Freeman, dan Gilbert. Jr (2005)**, konsep strategi dapat di definisikan berdasarkan dua perspektif yang berbeda yaitu : (1) dari perspektif apa suatu organisasi ingin dilakukan (*intends to do*), dan (2) dari perspektif apa yang organisasi akhirnya lakukan (*eventually does*).

Sedarmayanti (2014:2), strategi adalah proses penentuan rencana pemimpin

puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara/upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai.

Strategi merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup dari suatu perusahaan untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan yang efektif dan efisien, perusahaan harus bisa menghadapi setiap masalah-masalah atau hambatan yang datang dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan, dalam pengembangannya konsep mengenai strategi harus terus memiliki perkembangan dan setiap orang mempunyai pendapat atau definisi yang berbeda mengenai strategi. Strategi dalam suatu dunia bisnis atau usaha sangatlah di butuhkan untuk pencapaian visi dan misi yang sudah di terapkan oleh perusahaan, maupun untuk pencapaian sasaran atau tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang.

Menurut **David (2011:18-19)** Strategi adalah sarana bersama dengan tujuan jangka panjang yang hendak dicapai. Strategi bisnis mencakup ekspansi geografis, diversifikasi, akuisisi, pengembangan produk, penetrasi pasar, pengetatan, divestasi, likuidasi, dan usaha patungan atau joint venture. Strategi adalah aksi potensial yang membutuhkan keputusan manajemen puncak dan sumber daya perusahaan dalam jumlah besar. Jadi strategi adalah sebuah tindakan aksi atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau perusahaan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut **Tjiptono (2006:3)** istilah strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu *strategia* yang artinya seni atau ilmu untuk menjadi seorang jenderal. Strategi juga bisa diartikan suatu rencana untuk pembagian dan penggunaan kekuatan militer pada daerah – daerah tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.. Sedangkan Menurut **Pearce II dan Robinson (2008:2)**, strategi adalah rencana berskala besar, dengan orientasi masa depan, guna berinteraksi dengan kondisi persaingan untuk mencapai tujuan Perusahaan dari definisi tersebut, dapat di simpulkan bahwa pengertian dari Strategi adalah sebuah tindakan proses

perencanaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan melakukan hal-hal yang bersifat terus menerus sesuai keputusan bersama dan berdasarkan sudut pandang kebutuhan pelanggan.

2.2 Strategi Peningkatan Kinerja

Dedy (2014:14) strategi peningkatan kinerja pegawai adalah suatu cara yang digunakan oleh instansi atau organisasi untuk memberikan pelayanan yang terbaik sesuai dengan kebutuhan yang ada pada masyarakat, adapun yang dimaksud sebagai pegawai adalah pegawai negeri sipil. Oleh karena itu perlu dilakukan perencanaan terdahulu untuk mengelola strategi tersebut, dalam hal ini mengelola pada tingkat daerah adalah Badan Kepegawaian Daerah. Sedangkan menurut **Moekijat**, peningkatan kinerja pegawai adalah usaha untuk memperbaiki pelaksanaan kinerja pegawai yang sekarang maupun yang akan datang sehingga pelaksanaan tujuan organisasi lebih efisien. Dengan kata lain peningkatan kinerja pegawai adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan mengubah perilaku terdiri dari pengetahuan, kecakapan, dan sikap.

Wibowo (2017) peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan yang jauh lebih besar dari pada pengukuran kinerja pegawai, dimana peningkatan memerlukan berbagai kebijaksanaan dalam program.

Jadi strategi peningkatan kinerja pegawai adalah suatu proses yang dilakukan oleh pimpinan untuk memajukan pegawai baik dari pengetahuan, dan kemampuan pegawai sehingga dapat mengubah kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan-keterampilan lainnya agar dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, sehingga pelaksanaan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Wibowo (2017) dalam journal yang berjudul *Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara* terdapat beberapa indikator mengenai strategi peningkatan kinerja yaitu:

1. Pendidikan dan pelatihan

Wibowo (2017) Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan perubahan perilaku sasaran pendidikan dan pelatihan (diklat) pada pegawai. Secara kongkrit penataran perilaku bertujuan meningkatkan kemauan dan kemampuan yang mencakup kemampuan kognitif, efektif maupun psikomotorik.

2. Motivasi

Wibowo (2017) Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong untuk dilakukannya suatu tindakan dan memberikan keuletan yang mengarah pada pencapaian tujuan. Sehingga motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

3. Insentif

Wibowo (2017) Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan pemerintah kepada pegawai diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong pegawai tersebut lebih giat lagi dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di organisasi. Selain besarnya gaji yang harus diperhatikan, yang memang menjadi hak pegawai, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat pula diterapkan sistem insentif. Dengan sistem tersebut, penghasilan tambahan akan diberikan kepada pegawai yang dapat memberikan prestasi-prestasi sesuai dengan yang telah ada ditetapkan. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, sehingga bisa mempercepat keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif diartikan sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa data tertulis dan lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati dan bertujuan untuk menyambungkan pengetahuan secara mendalam mengenai objek penelitian. Penelitian kualitatif yang dimaksud untuk memahami fenomena tentang apa dialami oleh

subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Cerenti. Alasan memilih lokasi tersebut karena hasil penilaian kinerja pegawai Kecamatan Cerenti yang belum optimal/ maksimal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal ini juga terkait dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu mengenai Strategi Peningkatan Kinerja Pemerintah Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi . Dengan demikian memudahkan penulis dalam menganalisa fenomena-fenomena yang ada dalam melaksanakan penelitian ini.

3.3 Informan Penelitian

Peneliti menggunakan *purposive sampling* karena informan yang diambil tersebut memiliki informasi yang diperlukan mengenai Strategi Peningkatan Kinerja Pemerintah Kecamatan.

Berikut ini adalah informan dalam penelitian ini:

- a. Camat Cerenti Bapak Yuhendra, S.Sos
- b. Sekretaris Camat Cerenti Bapak Agus Supriyanto, S.Sos
- c. Kasubbag Umum Kantor Camat Cerenti Bapak Jasmiri, S.Sos
- d. Kasi Pemberdayaan Kantor Camat Cerenti Ibu Alda Marlina, SE
- e. Masyarakat Cerenti (Sekretaris Desa) Bapak Apriandi

3.4 Jenis Data

- a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari informan lapangan yang menjadi subjek penelitian, berupa informasi yang relevan dengan masalah-masalah yang sudah dirumuskan dalam penelitian. Penelitian

lapangan tersebut dilakukan untuk mendapatkan informan maupun data seakurat dan seobjektif mungkin, sehingga dapat menggambarkan kondisi sesuai fakta yang ada di lapangan, baik melalui observasi maupun wawancara. Data primer dalam penelitian ini diperoleh penulis melalui wawancara secara langsung dengan informan yang berkaitan dengan Strategi Peningkatan Kinerja Pemerintah Kecamatan Cerenti. Dan juga diperoleh dari hasil observasi dan juga pengamatan langsung terhadap objek penelitian yaitu di Kantor Camat cerenti. Data yang dibutuhkan antara lain:

1. pendidikan dan pelatihan
2. motivasi
3. insentif

- b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder yang digunakan peneliti yaitu terdiri:

- a. Gambaran umum mengenai Kantor Camat Cerenti.
- b. Hasil Laporan Kinerja Pemerintah Kecamatan Cerenti
- c. Struktur organisasi kantor camat cerenti
- d. Keadaan dan jumlah pegawai kantor camat cerenti
- e. Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi.
- f. Literatur, Dokumen, dan Skripsi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

- a. Observasi (Pengamatan)

Dalam pengamatan ini peneliti diperkaya dengan data-data baik dalam bentuk tertulis ataupun bentuk soft copy yang didapatkan di Kantor Camat Cerenti, data tersebut diteliti dan dipahami lebih mendalam secara berulang-ulang untuk mendapatkan data

yang dirasakan dibutuhkan dalam penelitian ini. Observasi ini dilakukan dari 5 Desember 2018 sampai 18 April 2019.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan secara bertahap. Hasil wawancara yang didapatkan oleh peneliti dari narasumber yang berbeda-beda dianalisis dan dipahami secara mendalam setelah itu direkap menjadi hasil analisis dan di dukung dengan hasil survey yang ditemukan di lapangan. Wawancara dilakukan dari tanggal 9 April sampai 16 April 2019.

Adapun alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, khususnya dalam melakukan wawancara adalah sebagai berikut:

1. Buku catatan: untuk mencatat pencatatan dengan sumber data
 2. Kamera/ Telepon Seluler: untuk memotret kegiatan yang berkaitan dengan penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan keabsahan data penelitian.
 3. Recorder Telepon Seluler: berfungsi untuk merekam semua percakapan atau pembicaraan. Penggunaan alat ini dalam wawancara perlu member tahu informan apakah diperbolehkan atau tidak.
- c. Dokumentasi
- d. Data yang diambil melalui dokumentasi, yang bertujuan melengkapi data penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini, data dapat berupa file, foto dan lain sebagainya. Selama proses penelitian, peneliti juga mengumpulkan dokumen-dokumen yang berupa dokumen public (seperti Koran, makalah, laporan kantor) ataupun dokumen *private* (seperti buku harian, diary, surat, e-mail). Dokumentasi dalam penelitian ini penulis peroleh dari dokumentasi pribadi yang diambil dilapangan. Dokumentasi dilakukan dari

tanggal 5 Desember 2018 sampai 18 April 2019.

3.6 Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisa data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam waktu tertentu. Setelah itu hasil analisis ditarik kesimpulan yang merupakan hasil akhir dari penelitian dengan judul Strategi Peningkatan Kinerja Pemerintah Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi. Ada empat tahapan model analisis menurut Miles dan Huberman antara lain sebagai berikut:

1. Data Collection (Pengumpulan Data)

Pengumpulan data peneliti melakukan kegiatan wawancara, observasi langsung, dan dokumentasi. Kegiatan wawancara yang dilakukan peneliti adalah kegiatan dengan melakukan proses tanya jawab langsung terhadap informan. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti baik secara langsung (*face to face*), telepon atau media lainnya, maupun terlibat langsung dalam suatu kelompok tertentu yang terdiri dari tiga sampai enam responden.

2. Data Reduction (Reduksi Data)

Reduksi data yang dilakukan peneliti adalah dengan menelaah data yang tersedia diberbagai sumber. Setelah dikaji, langkah berikutnya adalah membuat rangkuman untuk setiap kontak atau pertemuan dengan informan. Dalam merangkum data biasanya ada satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dengan kegiatan tersebut kegiatan yang tidak dapat dipisahkan ini disebut membuat abstraksi, yaitu membuat ringkasan yang inti, proses, dan persyaratan yang berasal dari responden tetap dijaga.

3. Data Display (Penyajian data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan,

tabel, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Penyajian data yang digunakan peneliti adalah dalam bentuk tabel. Seperti tabel jumlah pegawai menurut pendidikan, tabel jumlah pegawai menurut golongan umur, tabel jumlah masyarakat yang melakukan pelayanan administrasi di Kantor Camat Cerenti.

4. Conclusion Drawing/Verification (Penarikan kesimpulan)

Langkah selanjutnya dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis dan teori.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Strategi Peningkatan Kinerja Pemerintah Kecamatan

Strategi merupakan sarana yang digunakan untuk memperoleh kesuksesan atau keberhasilan dalam mencapai tujuan akhir dari sasaran. Strategi bukan sekedar rencana tetapi strategi disini digunakan untuk pengembangan lembaga pemerintah/kecamatan sehingga dengan adanya strategi

ini dapat menjadi pedoman yang diaplikasikan dalam program yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan. Maka diperlukan strategi khusus dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Cerenti.

strategi peningkatan kinerja pemerintah kecamatan sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas dan kuantitas pegawai:
 - a. Pemberian kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan/belajar ke jenjang yang lebih tinggi baik lewat tugas belajar maupun mempermudah pemberian izin belajar.
 - b. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti Diklat, Bimtek, Kursus, Seminar, Work Shop, dll yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman pegawai.
2. Meningkatkan sarana dan prasarana kantor:
 - a. Pengadaan atau penambahan peralatan kantor, seperti pengadaan computer, laptop, LCD, kamera, printer dan jaringan Internet.
 - b. Pembuatan atau penambahan gedung baru untuk perkantoran maupun gedung pelayanan.

Untuk mengetahui lebih jelas Strategi peningkatan Kinerja Pemerintah Kecamatan Cerenti. Penulis akan menggunakan beberapa aspek dari teori yang dikemukakan oleh **Wibowo (2017)** yang mengatakan bahwa strategi peningkatan kinerja yang baik itu dapat dilihat dari : pendidikan dan pelatihan, motivasi dan insentif.

1. Pendidikan dan Pelatihan

Strategi yang dilakukan oleh Kecamatan Cerenti dalam rangka pendidikan dan pelatihan yaitu mengikutsertakan pegawai pada kursus, diklat, workshop, seminar dll untuk menunjang pengetahuan SDM para pegawai dengan memberikan motivasi kepada para pegawai agar kuliah lagi ke jenjang yang lebih tinggi.

Pendidikan dan pelatihan bertujuan

untuk meningkatkan kemampuan pegawai dilingkungan organisasi yang pada akhirnya akan membawa dampak pula terhadap organisasi. Peningkatan kemampuan tersebut juga disebut sebagai pengembangan sumber daya manusia. Maksimal atau tidaknya dampak dari pendidikan dan pelatihan itu tergantung para pegawai itu sendiri, bagaimana mereka memaknai pendidikan dan pelatihan itu.

pendidikan dan pelatihan itu setiap tahun diadakan oleh pemerintah kabupaten tergantung anggaran yang ada di kabupaten, pemerintah kecamatan mempunyai tugas untuk mengusulkan pegawai yang memerlukan pendidikan dan pelatihan. Selanjutnya pemerintah kabupaten memilih pegawai yang memenuhi syarat untuk melakukan pendidikan dan pelatihan itu. Pendidikan dan pelatihan memberikan dampak untuk para pegawai, maksimal atau tidaknya dampak dari pendidikan dan pelatihan itu tergantung pada individu masing-masing pegawai.

Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankannya.

Berdasarkan teori Wibowo (2017) tentang pendidikan dan pelatihan di Kecamatan Cerenti sudah tepat. Dikarenakan sudah dilakukan sesuai dengan dianjurkan oleh pemerintah, seperti mengikutsertakan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pemerintah daerah.

2. Motivasi

Semangat kerja pegawai akan meningkat apabila adanya motivasi,

motivasi ini berasal dari luar diri pegawai maupun dari dalam diri pegawai itu sendiri. Pemberian penghargaan pada pegawai adalah merupakan suatu hal yang penting, sebab dengan adanya pemberian penghargaan tersebut diharapkan dapat meningkatkan serta dapat mendorong para pegawai mendapat atau mencapai sesuatu yang terbaik.

Dengan demikian usaha-usaha yang menyangkut pemberian motivasi kepada pegawai seharusnya dilaksanakan dengan baik, agar tidak terjadi kecendrungan sosial diantara pegawai. Hubungan antara pimpinan terjalin dengan baik apabila masing-masing menyadari apa yang telah terjadi menjadi tanggung jawab masing-masing dan menjadi pincang apabila salah satu pihak merasa tidak mendapat apa yang diharapkan, hubungan menjadi baik apabila terjadi kerjasama yang harmonis antara pimpinan dan bawahan.

keterbatasan pegawai Kantor Camat Cerenti membuat para pegawai menyadari bahwa pegawai harus bekerja ekstra agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang telah ditentukan, pegawai juga sering lembur tanpa ada arahan dari atasan agar dapat menyelesaikan tugasnya hari itu juga supaya tidak ada pekerjaan yang tertunda, hal ini terjadi karena motivasi kerja yang cukup tinggi para pegawai Kantor Camat Cerenti.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi yang tinggi akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja.

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat diperlukan semangat dalam bekerja dan motivasi kerja yang tinggi. Upaya untuk meningkatkan semangat kerja tidak terlepas dari motivasi. Motivasi itu hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan. Motivasi kerja begitu penting bagi yang ingin bertahan di suatu karier, untuk mengembangkan karier yang lebih tinggi, tanpa motivasi kerja tidaklah mungkin akan mencapai prestasi kerja yang tinggi. Orang yang sukses adalah orang yang memiliki motivasi kerja

yang tinggi . motivasi kerja yang dimiliki seseorang tentunya berbeda-beda dan juga berubah-ubah. Ada seseorang yang bekerja dengan semangat karena menginginkan penghasilan tambahan atau promosi jabatan, hal tersebut wajar-wajar saja. Motivasi kerjapun sering naik turun, tidak selamanya kegairahan dalam bekerja pada titik maksimal. Kadangkala seorang pekerja mengalami penurunan kegairahan bekerja karena kejenuhan atau bisa saja karena sesuatu hal yang dihadapinya.

Berdasarkan teori Wibowo (2017) tentang motivasi sudah dilakukan oleh pemerintah Kecamatan Cerenti dengan baik, tetapi sesuai dengan teori menurut Wibowo (2017). Karena strategi yang digunakan Pemerintah Kecamatan Cerenti untuk meningkatkan kinerja pegawainya tidak ada strategi motivasi.

3. Insentif

Insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/ anggita organisais agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Penerapan system penghargaan secara proporsional akan dapat meningkatkan motivasi kerja, penghargaan yang diberikan dapat berupa kompensasi, gaji, tambahan penghasilan dll. Dalam hal-hak tetentu penghargaan khusus diberikan terhadap pegawai yang memiliki prestasi menonjol, pegawai yang rajin, berprestasi dan punya dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada pegawai agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu organisasi memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin

kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi pegawai selain gaji. Bagi organisasi adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi pegawai, dengan adanya pemberian sinsentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

Dengan adanya Peraturan Pemerintah Daerah Kuantan Singingi yang mengatur yang tentang pemberian tambahan penghasilan bagi para pegawai akan memberikan dampak yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para pegawai, pegawai akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan akan takut jika melakukan kesalahan karena apabila meslakukan kesalahan maka penghasilannya akan dipotong seesui dengan Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 12 Tahun 2019.

Pemberian insentif yang memadai kepada pegawai perlu mendapatkan perhatian khusus sehingga mereka dapat mengembangkan kemampuan mereka semaksimal mungkin. Insentif sangat diperlukan usntuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi sesuai kemampuan masing-masing. Peran insentif cukup besar dalam membentuk pegawai potensila. Insentif merupakan salah satu bentuk pemebrian gaji, upah dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai terkait dengan kontribusi pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemberian insentif yang tinggi dan relevan pada saat pegawai bekerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemberian insentif dirasa sangat penting bagi pegawai mengingat terlalu banyak kebuthan pegawai dan diharapkan insentif mampu meningkatkan kesejahteraan hidup pegawai.

Memberikan penghasilan tambahan kepada pegawai akan membuat pegawai lebih

semangat lagi dalam menjalankan tugasnya, dan memberikan sanksi terhadap pegawai yang melakukan kesalahan akan membuat pegawai bertanggung jawab terhadap tugasnya, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian penghargaan yang diberikan ternyata mampu meningkatkan kinerja pegawai, mereka merasa dihargai hasil jerih payah mereka meskipun penghargaan itu tidak selalu berupa materi, namun mereka merasa puas karena merasa di hargai. Sementara hukuman yang diberikan diharapkan juga akan mampu menimbulkan efek jera, sehingga mereka yang pernah merasa melanggar disiplin tidak akan mengulangi lagi. Disamping itu adanya hukuman yang diberikan diharapkan akan mampu menimbulkan rasa keadilan bagi pegawai lain, sehingga mereka tidak ikut-ikutan melakukan pelanggaran disiplin, sehingga suasana kerja menjadi kondusif, kondisi yang demikian diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Cerenti. Selain itu insentif dapat memberikan motivasi kepada pegawai agar mampu meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan teori Wibowo (2017) tentang insentif sudah berjalan dengan baik, tetapi tidak tepat dengan strategi yang digunakan oleh pemerintah Kecamatan Cerenti untuk meningkatkan kinerja pegawainya, karena strategi yang digunakan oleh pemerintah Kecamatan Cerenti tidak ada strategi Insentif.

4.2 Faktor- Faktor yang Menghambat Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai

1. Keterbatasan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan alat penunjang kebutuhan agar suatu penyelenggaraan yang dilakukan oleh instansi dapat tercapai. Sarana dan prasarana yang cukup dan memiliki kualitas mutu yang baik akan memberikan hasil kerja yang efektif dan maksimal bagi suatu instansi.

Jika suatu instansi atau organisasi tidak memiliki sarana dan prasarana yang memadai akan sulit bagi instansi tersebut bisa berjalan dengan baik sebagaimana mestinya. Kantor Camat Cerenti selain Sumber Daya Manusia, kemampuan pegawai tentunya keterbatasan sarana dan prasarana merupakan suatu kendala yang dialami oleh Kantor Camat Cerenti.

Sarana dan prasarana yang belum memadai, hal ini terbukti dengan tidak adanya alat perekam E-KTP yang sangat diperlukan bagi setiap kecamatan agar dapat melayani masyarakat dengan baik, dan masyarakat tidak harus ke tingkat Kabupaten terlebih dahulu agar bisa mengurus Ktpnya.

2. Keterbatasan Sumber Daya Manusia

SDM menjadi penggerak di dalam suatu instansi ,jika tidak ada SDM maka pekerjaan dan tugas juga tidak akan berjalan karena tidak ada yang mengerjakan.

keberadaan SDM harus seimbang dengan jumlah kerja yang ada pada suatu instansi karena jika SDMnya kurang maka pekerjaan yang dihasilkan akan kurang maksimal dan waktu yang dibutuhkan akan lama atau tidak efektif. Namun sebaliknya, jika SDMnya berlebih itu juga tidak akan sinkron dengan tugas yang ada dan itu akan menyebabkan terbuangnya anggaran yang digunakan untuk menggaji SDM yang tidak bekerja. Kebutuhan SDM sebenarnya juga merupakan hal yang berkaitan dengan anggaran, karena dalam perekrutan pegawai sangat membutuhkan anggaran.

3. Keterbatasan Kemampuan Pegawai

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan fasilitas kepada pegawai antara lain: fasilitas

kesehatan, fasilitas beribadah, tunjangan-tunjangan, insentif/bonus,, penghargaan dan penilaian prestasi kerja, pemberian kesempatan untuk maju atau meningkatkan karir. Pimpinan juga berperan dalam meningkatkan kinerja karena dengan adanya perhatian, pengawasan dan semangat kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya maka bawahan termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga tercapai tujuan karyawan.

Kemungkinan besar kinerja di pengaruhi secara positif bila pemimpin itu mengimbangi dari hal-hal yang kurang dalam diri karyawan atau dalam situasi kerja dengan memberikan perhatian yang dapat meningkatkan semangat kerja yang bertujuan membuat kinerja seorang pegawai menjadi lebih baik lagi.

Namun sejauh ini masih terdapat pegawai pada Kantor Camat Cerenti yang memiliki keterbatasan kemampuan pegawai, terutama kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan dan dalam mencapai target kerja maka akan berakibat pada hasil kerja atau kinerja yang dihasilkan, dimana hasil kerja yang dihasilkan kurang berkualitas dan target tidak tercapai yang disebabkan keterbatasan fasilitas yang diberikan pimpinan salah satunya tidak ada penilaian prestasi kerja yang dicapai pegawai.

Strategi yang dilakukan pemerintah Kecamatan Cerenti dalam peningkatan kinerja sudah berjalan namun dalam pelaksanaan strategi peningkatan kinerja tersebut masih belum tepat. Dilihat melalui beberapa indikator salah satunya Pendidikan dan pelatihan yang dibatasi, membuat tidak semua pegawai bisa mengikuti diklat tersebut. Dalam pelaksanaan Strategi peningkatan kinerja pemerintah kecamatan Cerenti dikatakan belum tepat , karena tidak sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Wibowo tentang strategi peningkatan kinerja pegawai. Dan terdapat Faktor-faktor yang mempengaruhi Strategi Peningkatan

Kinerja Pemerintah Kecamatan Cerenti yaitu sarana dan prasarana yang tidak memadai menjadi hambatan dalam strategi peningkatan kinerja pemerintah kecamatan Cerenti . Keterbatasan sumber daya manusia dalam strategi peningkatan kinerja pemerintah kecamatan Cerenti dengan jumlah pegawai yang masih sedikit, sehingga menghasilkan kinerja yang tidak optimal. Keterbatasan kemampuan pegawai menjadi hambatan dalam strategi peningkatan kinerja pemerintah Kecamatan Cerenti.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan bab-bab sebelumnya maka penulis memberikan kesimpulan strategi peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Cerenti sebagai berikut:

1. Strategi yang dilakukan pemerintah Kecamatan Cerenti dalam peningkatan kinerja sudah berjalan namun dalam pelaksanaan strategi peningkatan kinerja tersebut masih belum tepat. Dilihat melalui beberapa indikator salah satunya Pendidikan dan pelatihan yang dibatasi, membuat tidak semua pegawai bisa mengikuti diklat tersebut. Dalam pelaksanaan Strategi peningkatan kinerja pemerintah kecamatan Cerenti dikatakan belum tepat , karena tidak sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Wibowo tentang strategi peningkatan kinerja pegawai.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Strategi Peningkatan Kinerja Pemerintah Kecamatan Cerenti yaitu sarana dan prasarana yang tidak memadai menjadi hambatan dalam strategi peningkatan kinerja pemerintah kecamatan Cerenti . Keterbatasan sumber daya manusia dalam strategi peningkatan kinerja pemerintah kecamatan Cerenti dengan jumlah pegawai yang masih sedikit, sehingga menghasilkan kinerja yang tidak optimal. Keterbatasan kemampuan

pegawai menjadi hambatan dalam strategi peningkatan kinerja pemerintah Kecamatan Cerenti.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sudah diuraikan mengenai Strategi Peningkatan Kinerja Pemerintah Kecamatan Cerenti, berikut penulis uraikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan untuk pemerintah, instansi terkait yaitu :

- a. Pemerintah kecamatan Cerenti harus memperbaiki Strategi yang ada di kecamatan Cerenti guna untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Pemerintah Kabupaten seharusnya mengadakan Pendidikan dan Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, dengan tidak dibatasi jumlah pegawai yang mengikuti Diklat.
- b. Pemerintah Kecamatan harus membuat anggaran kecamatan untuk melengkapi sarana dan prasarana agar lebih memudahkan masyarakat untuk melakukan pelayanan administrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- David, Fred R. (2011). *Manajemen Strategi Konsep*, Jakarta: Salemba Empat.
- Gouzali, Saydam. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Halim, Rahmawati. 2014. *Analisis Peningkatan Kinerja Bagian Sekretariat Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banggai*. Jurnal FISIP Universitas Hasanuddin, hal. 25-35.
- Ibnu. (2014). *Patologi Birokrasi Analisis, Identifikasi dan Terapinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Jati, Irfa Nurina. 2007. *Strategi Peningkatan Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan di Perum Bulog*. Jurnal Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang
- Kast, Fremont E dan James E Resenzweig. (2002). *Organisasi & Manajemen* Edisi Keempat. Diterjemahkan oleh A Hasyimi Ali. Jakarta : Bumi Akasara.
- Megarana Sulia. 2016. *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta*. Skripsi tidak diterbitkan, Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Moleong, Lexy. J. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Najib. Muhammad. (2008). *Manajemen Strategik dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*, Jakarata: Gramedia
- Nasution Herman, Suwito, dkk. 2017. *Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah*. Jurnal Ilmiah Research Sains VOL. 3.
- Nazir. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rangkuti, F. (2015). Teknik membedah kasus bisnis Analisis SWOT. *Jakarta (ID): PT Gramedia Pustaka Utama*.
- Sedarmayanti, (2014). *Manajemen strategi*, Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Silalahi, C. 2011, *Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara di Pematangsiantar)*. Jurnal FISIP. Universitas Sumatera Utara.

- Suherman Dindin, ddk. 2016. *Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Jurnal Sosial Budaya Vol. 9 No. 1. Universitas Pandjajaran
- Sungkem. (2010). *Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Kecamatan Dalam Melaksanakan Tugas dan Fungsinya di Kecamatan Purwosari Kabupaten Gunungkidul*.
- Sugiyono. (2015). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- – – – –. (2014). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- – – – –. (2012) . *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- – – – –. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarsono. (2012). *Strategi Pemerintahan: Manajemen Organisasi Publik*. Jakarta : Airlangga.
- Tulusan Femmy, ddk. 2016. *Upaya Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi di Puskesmas Daru Kecamatan Kao Utara)*. Jurnal Manajemen. Universitas Gunadarma.
- Wibowo, Heri (2017). *Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Karangmojo Kabupaten Gunungkidul*. Jurnal Strategi Peningkatan Aparatur Sipil Negara. STIE Widya Wiwaha
- Zulfajri. 2013. *Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Karyawan di Mts N Karangmojo Yogyakarta*. Jurnal Pendidikan Agama Islam. UIN Sunan Kalijaga
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestastasi Kerja Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kuantan Singingi
- Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan

Dokumen: