

**KINERJA KANTOR PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA  
BERENCANA NASIONAL (BKKBN) PROVINSI RIAU DALAM PROGRAM  
PEMBANGUNAN KELUARGA, KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA  
BERENCANA (BANGGA KENCANA)**

**Oleh: Rizal Ade Saputra**

rizaladesaputraa@gmail.com

**Pembimbing: Dr. Febri Yuliani, S.Sos., M.Si**

Program Studi Ilmu Administrasi Publik – Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl.H.R Soebrantas Km 12,5 Simp, Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-632777

***Abstract***

*Organization performance is the ability of the organization to carry out any tasks assigned to the organization to achieve the goals, objectives, mission and vision of the organization. The Riau Province BKKBN office is one of the government organizations that has the duty and function to carry out population control and the implementation of family planning in the region. The existence of a demographic bonus opportunity in Riau is the reason for the BKKBN to run the Family Development, Population and Family Planning (Bangga Kencana) program as an effort to maintain and utilize a more comprehensive demographic bonus. The realization of organizational activities and programs depends on the activities of the organization itself and the people in it. The realization of the program can be seen from the performance of the BKKBN organization in running it. The purpose of this study was to see the performance of the Riau Province BKKBN office in implementing the Proud Kencana program and to see the factors inhibiting its performance. This study uses a qualitative descriptive research method and the selection of informants using purposive sampling. Data collection techniques through observation, interviews and documentation. The results showed that the performance of the representative office of the National Population and Family Planning Agency (BKKBN) of Riau Province in the Family Development, Population and Family Planning Program (Bangga Kencana) was running well and optimally. This is measured by performance indicators, namely quantity, quality, productivity, timeliness (already going well). Meanwhile, the inhibiting factors for the performance of the BKKBN office in the implementation of the Proud Kencana program are discipline and budget because they are influenced by the Covid-19 pandemic situation and the age factor of the employees.*

*Keywords: Performance, Organization, BKKBN Province of Riau*

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring berjalannya waktu dan tuntutan akan perubahan pada setiap aspek kehidupan terutama dalam penataan instansi pemerintah serta perubahan akan produktivitas Pegawai Negeri Sipil maka berbagai peraturan perundang – undangan harus dapat disesuaikan dengan tuntutan tersebut. Untuk dapat menyelenggarakan dan mengarahkan dengan tepat sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien dan efektif, maka Sumber Daya Manusia tersebut perlu mendapatkan perhatian yang serius dan sungguh-sungguh dari pengelolaan instansi. Salah satu kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan kemampuan serta keterampilan pegawainya disamping kemampuan untuk mengerahkan bawahan atau pegawai dari pimpinan instansi itu sendiri.

Pegawai merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Dalam hal ini, manajemen organisasi/perusahaan harus mendorong pegawai agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang pegawai yang penting dalam perusahaan,

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya Hariandja (2002).

Pembahasan tentang kinerja pegawai merupakan pembahasan yang sudah banyak diteliti di masa sebelumnya. Akan tetapi, peneliti masih akan tetap meneliti pembahasan ini dengan studi kasus dan tempat penelitian yang berbeda dari sebelum-sebelumnya. Tempat penelitian yang dimaksud ialah salah satu instansi pemerintahan yang berada di Riau yaitu

Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Riau.

Program bangga kencana merupakan program unggulan yang dimulai pada tahun 2020 merujuk pada Rencana Strategis Perwakilan BKKBN Provinsi Riau untuk periode Renstra 2020-2024. Dalam rangka penyusunan Renstra diawali proses penyusunan Rencana kinerja Perwakilan BKKBN Provinsi Riau Tahun 2020 meliputi tahapan-tahapan sebagai berikut:

#### **a. Penetapan Sasaran**

Perwakilan BKKBN Provinsi Riau mengidentifikasi sasaran - sasaran strategis yang ingin dicapai di tahun 2020-2024. Untuk setiap sasaran strategis yang ada diidentifikasi indikator kinerja yang akan dijadikan tolak ukur keberhasilan pencapaian sasaran. Sasaran-sasaran strategis beserta indikator kerjanya ini diambil langsung dari dokumen rencana strategis yang telah ada.

#### **b. Penetapan Program**

Berdasarkan informasi yang tercantum dalam Formulir Rencana Strategis, diidentifikasi program-program yang akan dilaksanakan pada tahun 2020-2024 untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

#### **c. Penetapan Kegiatan**

Untuk masing-masing program yang akan dilaksanakan, Perwakilan BKKBN Provinsi Riau menetapkan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan agar sasaran strategis yang telah ditetapkan dapat dipenuhi dalam tahun yang bersangkutan. Pada tahap ini diidentifikasi indikator kinerja untuk setiap kegiatan.

#### **d. Penetapan target Kinerja**

Sebagai bentuk komitmen organisasi, Perwakilan BKKBN Provinsi Riau menetapkan target kinerja (kuantitatif) untuk seluruh indikator kinerja, baik untuk tingkat sasaran strategis (Indikator Kinerja Utama / IKU) maupun untuk tingkat kegiatan.

Sehubungan dengan pelaksanaan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan Keluarga Berencana (Bangga Kencana), peran Strategis BKKBN dalam upaya menyelaraskan program Bangga Kencana dengan janji presiden adalah:

#### 1. Pembangunan Keluarga

Salah satu upaya BKKBN yang sesuai dengan janji presiden adalah “Meningkatkan keterlibatan perempuan/ibu dalam menjaga tumbuh kembang anak serta pendidikan karakter dalam keluarga” dan “Revolusi Mental dalam sistem sosial dengan pembudayaan nilai-nilai luhur bangsa dalam institusi keluarga dan interaksi antar warga”. BKKBN berperan dalam pengembangan kegiatan prioritas untuk penguatan peran keluarga dan masyarakat dalam pembentukan karakter sejak usia dini, kemudian pengembangan kegiatan terkait Revolusi Mental di sistem sosial untuk penguatan ketahanan keluarga dan masyarakat.

#### 2. Kependudukan

BKKBN berkontribusi dalam mendukung Arah Kebijakan dan Strategi RPJMN 2020-2024 untuk Memperkuat Pelaksanaan Perlindungan Sosial, terutama dalam upaya “Mengendalikan pertumbuhan penduduk dan memperkuat tata kelola kependudukan”.

#### 3. Keluarga Berencana (KB)

Peran BKKBN dalam Program Keluarga Berencana (KB) adalah untuk menurunkan Angka Kematian Ibu (AKI) melalui peningkatan akses perempuan/ibu untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dan kesehatan reproduksi. BKKBN mendukung Arah Kebijakan dan Strategi pada Rancangan RPJMN 2020-2024 dalam upaya “Peningkatan kesehatan ibu, anak, keluarga berencana (KB) dan kesehatan reproduksi”.

Situasi dan kondisi kependudukan di Riau merupakan fenomena yang memerlukan perhatian dan penanganan secara seksama. Salah satu upaya untuk menangani masalah tersebut adalah dengan mengendalikan jumlah penduduk dan

meningkatkan kualitas Program Bangga Kencana di Provinsi Riau. Pembangunan di bidang KB telah menunjukkan hasil yang semakin menggembirakan, hasil Sensus Penduduk 2020, LPP Provinsi Riau mengalami penurunan dari 3,58% (2000-2010) menjadi 1,40 % (2010-2020), namun secara umum situasi dan kondisi kependudukan saat ini masih perlu ditingkatkan kualitasnya. namun secara umum situasi dan kondisi kependudukan saat ini masih perlu ditingkatkan kualitasnya. Dalam melaksanakan Program Bangga Kencana Provinsi Riau ada beberapa permasalahan dan tantangan yang dihadapi, diantaranya :

1. Terbatasnya personel di lini lapangan
2. Jumlah penduduk yang cukup besar di Provinsi Riau dan penyebarannya tidak merata
3. Dampak otonomi daerah terhadap perkembangan Program Bangga Kencana
4. Pandemi Covid-19

Dalam upaya merealisasikan tugas pokoknya sebagai pelaksana tugas pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana, BKKBN mengemban visi, yaitu: “Mewujudkan Keluarga Berkualitas dan Pertumbuhan Penduduk yang Seimbang Guna Mendukung Tercapainya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”. Visi ini dapat dicapai bila Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau bekerjasama untuk mencapai hasil yang baik, efisien, dan transparan dengan adanya hubungan kerja yang saling menunjang antara satu dengan lainnya, seperti antara atasan dengan bawahan, antara sesama bawahan, maupun antara sesama atasan.

Untuk mencapai visi yang sudah disusun, maka misi BKKBN, yaitu:

1. Mengendalikan pertumbuhan penduduk dalam rangka menjaga kualitas dan struktur penduduk seimbang.

2. Menyelenggarakan keluarga berencana dan kesehatan reproduksi secara komprehensif.

3. Menyelenggarakan pembangunan keluarga yang holistik integratif sesuai siklus hidup.

4. Membangun kemitraan, jejaring kerja, peran serta masyarakat dan kerjasama global.

5. Membangun kelembagaan, meningkatkan kapasitas dan kesejahteraan SDM aparatur.

Selain dari visi dan misi, BKKBN juga memiliki 5 nilai yaitu cerdas, tangguh, kerjasama, integritas, dan ikhlas. Berikut penjelasannya :

1. Cerdas adalah perilaku untuk mampu bertindak optimal secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan berbagai persoalan yang dihadapi.

2. Tangguh adalah perilaku memiliki semangat pantang menyerah untuk mencapai tujuan.

3. Kerjasama adalah perilaku untuk membangun jejaring dengan prinsip kesetaraan dan saling menguntungkan, percaya, sinergis, serta menghargai melalui komunikasi yang kondusif untuk mencapai tujuan bersama.

4. Integritas adalah perilaku untuk berbuat jujur, terbuka, dan konsisten antara pikiran, perkataan dan perbuatan.

5. Ikhlas adalah perilaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan tulus dan sungguh-sungguh.

Dari uraian-uraian di atas, penulis mencoba memfokuskan penelitian ini pada kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan

Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Riau. Dengan demikian, berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ditemukan dan sekaligus untuk memfokuskan pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis menentukan judul proposal ini: “Kinerja Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Riau dalam Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan Keluarga Berencana (Bangga Kencana)”.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, selanjutnya perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja kantor perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Riau dalam program pembangunan keluarga, kependudukan dan keluarga berencana (bangga kencana)?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat kinerja kantor perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Riau dalam program pembangunan keluarga, kependudukan dan keluarga berencana (bangga kencana)?

## 1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk melihat kinerja kantor perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Riau dalam program pembangunan keluarga, kependudukan dan keluarga berencana (bangga kencana).
2. Untuk melihat faktor-faktor yang kinerja kantor perwakilan Badan Kependudukan dan

Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Riau dalam program pembangunan keluarga, kependudukan dan keluarga berencana (bangga kencana).

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Dengan diketahuinya gambaran pengaruh dari variabel-variabel yang ada, maka manfaat yang diharapkan di dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademik, yaitu sebagai bahan pengembangan ilmu administrasi khususnya mengenai kinerja pegawai dalam bentuk penelitian langsung lapangan. Sejalan dengan itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan teori peneliti.
2. Manfaat praktis, sebagai bahan masukan dan memberikan sumbangan pemikiran bagi Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Riau khususnya mengenai kinerja pegawai.
3. Manfaat bagi penelitian selanjutnya, sebagai bahan kajian peneliti yang berminat dengan topik penelitian ini. Baik dengan analisis yang sama tapi objek berbeda, atau objek yang sama dengan analisis berbeda, maupun kombinasinya. Juga dapat dijadikan bagi keperluan analisis yang lebih mendalam dan detail.

#### 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Inovasi Pelayanan Kepegawaian Aplikasi SELAIS di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru?

2. Apa faktor pendukung dan penghambat Inovasi Pelayanan Kepegawaian Aplikasi SELAIS di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru?

#### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis Inovasi Pelayanan Kepegawaian Menggunakan Aplikasi SELAIS di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.
2. Untuk mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam Inovasi Pelayanan Kepegawaian Menggunakan Aplikasi SELAIS di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi mahasiswa atau pembaca, hasil penelitian ini dapat menambah wawasan tentang inovasi pelayanan publik.
2. Bagi kalangan akademisi atau peneliti, hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi maupun sebagai referensi bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian sejenis pada masa yang akan datang.
3. Bagi kalangan praktisi, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah informasi dan bahan pertimbangan pengambilan kebijakan terkait pelayanan publik.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Konsep Kinerja

##### 2.1.1. Pengertian Kinerja

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang menjelaskan tentang tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, supaya visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat tercapai. Pegawai adalah orang yang melakukan

pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Unsur manusia sebagai pegawai maka tujuan badan (wadah yang telah ditentukan) kemungkinan besar akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Hariandja (2002:195) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya.

Pengertian lain menurut Hasibuan (2001:34) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Pengertian kinerja menurut Hasibuan diatas bahwa untuk mencapai sebuah kinerja, seorang aparatur harus memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu agar dapat berjalan seperti yang diharapkan. Pendapat lain tentang kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Widodo (2006:78) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Dari definisi diatas maka dalam melakukan dan menyempurnakan suatu kegiatan harus didasari dengan rasa tanggung jawab agar tercapai hasil seperti yang diharapkan. Sementara Samsudin (2005:159) menyebutkan bahwa Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan

batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Jadi kinerja organisasi adalah kemampuan organisasi untuk melaksanakan setiap tugas – tugas yang diberikan kepada organisasi untuk mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi organisasai yang telah ditentukan. Kinerja organisasi tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil atau tujuan, tetapi juga menekankan pada proses pelaksanaan dan sumber daya guna mencapai tujuannya.

### **2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Aparatur sebagai pelayan masyarakat, harus memberikan pelayanan terbaik untuk mencapai suatu kinerja. Kenyataannya untuk mencapai kinerja yang diinginkan tidaklah mudah, banyak hambatan-hambatan yang harus dilewati. Menurut Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan dan motivasi aparatur. Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation), yang dirumuskan sebagai berikut: “Human Performance = Ability + Motivation. Motivation = Atitude + Situation. Ability= Knowledge+Skill (Mangkunegara, 2005:13-14).

Berdasarkan pengertian diatas, aparatur dalam pencapaian kinerja harus memiliki kemampuan dan motivasi kerja. Kemampuan yang dimiliki aparatur dapat berupa kecerdasan ataupun bakat. Motivasi yang dimiliki aparatur dilihat melalui sikap dan situasi kerja yang kondusif, karena hal ini akan berhubungan dengan pencapaian prestasi kerja atau kinerja.

### **2.1.3. Ukuran Kinerja**

Ada berbagai macam dimensi dalam pengukuran kinerja organisasi yang

dikemukakan oleh para ahli, diantaranya John Miner (Sudarmanto, 2009:11-12) yang mengemukakan adanya empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur atau indikator dalam menilai kinerja organisasi, yaitu :

1. Kualitas, yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu : jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu : tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurut Rahadi (2010:9) Kinerja (Performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil.
2. Kualitas dari hasil.
3. Ketepatan waktu dari hasil.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan bekerja sama.

Amstrong dan Baron (1998) dalam Wibowo (2007:173) mengemukakan ukuran kinerja individu dapat di nyatakan dalam bentuk berikut ini:

1. Kuantitas, dinyatakan dalam bentuk jumlah output, atau persentase anantara output aktual dan output yang menjadi target.
2. Kualitas, dinyatakan dalam bentuk pengawasan kualitas yang bervariasi diluar batas, jumlah keluhan yang masih dalam batas yang dapat dipertimbangkan untuk toleransi.
3. Produktivitas, diukur sebagai output per pekerja.
4. Ketepatan waktu, dinyatakan dalam bentuk pencapaian batas waktu pengiriman, jumlah unit yang diselesaikan tepat waktu.

### 2.1.4 Standar Kinerja

Menurut Rahadi (2010:24) Standar kinerja perlu memenuhi persyaratan berikut agar dapat digunakan sebagai tolok ukur dalam mengukur kinerja pegawai. Persyaratan tersebut ialah:

1. Ada hubungan relevansinya dengan strategi organisasi/perusahaan.
2. Mencerminkan keseluruhan tanggungjawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Memperhatikan pengaruh faktor-faktor diluar kontrol pegawai.
4. Memperhatikan teknologi dan proses produksi.
5. Sensitif, mampu membedakan antara kinerja yang dapat diterima dan tidak dapat diterima.
6. Memberikan tantangan kepada para pegawai.
7. Realistis. Standar kinerja harus realistis, artinya dapat dicapai oleh pegawai yang kompeten, terlatih, mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang disyaratkan untuk melaksanakan pekerjaan.
8. Berhubungan dengan kerangka waktu pencapaian standar.
9. Dapat diukur dan ada alat ukur untuk mengukur standar.
10. Standar harus konsisten. Standar kinerja harus konsisten, artinya standar harus mengenal pegawai dengan masukan yang sama dan mengenal keluaran yang sama. Upaya kerja dan kontribusi yang sama dari pegawai yang berbeda harus menghasilkan kinerja yang dapat dibandingkan satu sama lain.
11. Standar harus adil. pegawai yang kinerjanya diukur berdasarkan standar kinerja harus mau menerima standar dan menganggap standar adil dan masuk akal.
12. Memenuhi ketentuan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan.

## 2.2. Pegawai

Pasal 1 ayat (1) UU No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri adalah :

“setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Menurut Pasal 2 ayat (1) UU No.43 Tahun 1999, maka Pegawai Negeri terdiri dari :

- a. Pegawai Negeri Sipil,
- b. Anggota Tentara Nasional Indonesia,
- c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Kemudian di dalam Pasal 2 ayat (2) dinyatakan pula bahwa Pegawai Negeri Sipil terdiri dari :

- a. Pegawai Negeri Sipil Pusat; dan
- b. Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Dan pasal 2 ayat (3) yaitu di samping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap.

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Penelitian ini mendeskripsikan tentang Kinerja Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana (BKKBN) Provinsi Riau dalam Program Pembangunan, Kependudukan dan Keluarga Berencana (Bangga Kencana)

### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi dalam penelitian ini adalah pada kantor Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) perwakilan Provinsi Riau. Hal ini diakrenakan BKBBN langsung yang bertanggungjawab terhadap program bangga kencana yang sudah di jalankan.

### **3.3 Informan Penelitian**

Informan penelitian adalah sumber atau tempat untuk memperoleh keterangan penelitian.

Selain menjadi responden dalam penelitian, informan juga sebagai pemberi informasi akan mempermudah penulis dalam melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Koordinator KB-KR / Penata KKB Ahli Madya di Bidang KB-KR Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau
  2. Koordinator KB-KR / Penata KKB Ahli Madya di Bidang KB-KR Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau
  3. Sub Koordinator Kepegawaian di Bidang Sekretaris Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau
  4. Calon Analisis Kepegawaian di Bidang Kepegawaian Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau
- Dalam penelitian ini penentuan

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara mengumpulkan data primer dan sekunder yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas. Selebihnya adalah data tambahan seperti:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Dokumentasi

### **3.5 Jenis dan Sumber Data**

Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah

1. Data Primer
2. Data Sekunder

### **3.6 Analisis Data**

Untuk penelitian ini digunakan metode kualitatif, di mana metode ini menunjukkan pada riset yang menghasilkan data kualitatif, yaitu data yang tidak dapat diwujudkan dalam bentuk angka-angka, melainkan berbentuk suatu

penjelasan yang menggambarkan keadaan, proses, peristiwa tertentu. Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2009:16) adalah :

#### 1. Reduksi data

Reduksi data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Reduksi data adalah bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil. Reduksi tidak perlu diartikan sebagai kuantifikasi data.

#### 2. Penyajian data

Penyajian data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan), matriks, grafik, jaringan dan bagan.

#### 3. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Bagaimana Kinerja Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau Dalam Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan Dan Keluarga Berencana (Bangga Kencana)?

#### 4.1.1 Kuantitas

Kuantitas kerja yang dimaksud adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai semakin banyak, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang senantiasa berusaha menyelesaikan

pekerjaan yang diberikan, menunjukkan tanggung jawab yang sangat besar.

Bkkbn melalui salah satu program-programnya yaitu bangga kencana memiliki tujuan untuk merencanakan kehidupan baik dari dalam kandungan, balita, remaja, memasuki pernikahan dan merencanakan mengatur jarak kelahiran. Kuantitas pada kinerja organisasi terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi. Seperti hasil wawancara dibawah ini sebagai berikut :

*Program bangga kencana ini sudah berjalan, sudah dari bulan januari kalau misalkan target kami, misalnya dari januari sampai desember 100%, kalau kami sekarang dari bulan mei mungkin sudah 60% sudah berjalan. (Wawancara dengan bapak Harry Satria Putra, S.H selaku Analisis Kepegawaian Ahli Pertama di Bidang Sekretariat Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau, 2021)*

Ditambahkan juga oleh sub koordinator kepegawain sebagai berikut :

*Jika dilihat dari persenkan berbeda setiap tahunnya, ada target capaiannya masing masing, jadi bias dilihat di lakip yang kemarin, karena program bangga kencana ini kan luas tidak hanya dilihat dari satu kesatuan, itu dilihat dari tiap tahunnya capainya beda-beda. (Wawancara dengan ibu Ratih Nur Rahmadani selaku Sub Koordinator Kepegawaian pada Bidang Sekretaris Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau, 2021)*

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dilihat bahwa capaian target dalam sudah terlaksana dengan baik. Hal ini menandakan bahwa kinerja bkkbn provinsi riau dalam penanganan program bangga kencana sudah dilakukan secara optimal.

Hal ini dapat dilihat dari presentase keberhasilan yang disampaikan oleh narasumber diatas dan dilihat dilingkungan masyarakat. Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa program bangga kencana yang dijalan oleh bkkbn provinsi riau sudah berjalan dengan baik dan hampir memenuhi target yang ada.

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan. Kuantitas kerap jadi komponen penilaian utama karena komponen ini dapat terlihat secara fisik dari segi hasil, seperti berapa banyak jumlah dokumen yang telah dikerjakan, produk yang dirakit, atau barang yang dikirim. Penilaian kuantitas kerja umum dilakukan dengan cara membandingkan target dan hasil yang dicapai karyawan. Saat ia berhasil melampaui standar yang telah ditentukan, bisa dibilang ia berhasil. Namun, jika kuantitas kerja rendah, perusahaan perlu mengevaluasi lebih lanjut apa yang terjadi pada karyawan tersebut.

#### **4.1.2 Kualitas**

Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan pelanggan. Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kemampuannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat. Sedarmayanti (1993) mendefinisikan kualitas kerja pegawai adalah seorang pegawai yang memenuhi syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan. Seperti

hasil wawancara dibawah ini sebagai berikut:

*Kami melihat berdasarkan skp, jadi setiap tahun itu pegawai dinilai oleh atasnya langsung, jadi rata-rata kualitas kepegawaian kami bagus. (Wawancara dengan bapak Harry Satria Putra, S.H selaku Analisis Kepegawaian Ahli Pertama di Bidang Sekretariat Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau, 2021)*

Dilanjutkan dengan koordinator kb-kr / penata kkb ahli madya sebagai berikut :

*Kulaitas kinerja sudah bagus, karna tadi sudah mencapai 80% berarti itukan bagus selama ini yang saya tau mereka paham tentang pekerjaan yang menjadi tupoksinya masing-masing, dari level pimpinan sampai kemudian level pegawai di lapangan mereka sudah mengetahuinya, sesekali perna mereka kurang paham, tapi kemudian ada seperti peningkatan kualitas dengan pendidikan orientasi atau seperti worksop atau kemudian ada pembinaan dan lain sebagainya sehingga mereka mengerti apa yang dikerjakan gitu. (Wawancara dengan bapak Supriadi, M.Si selaku Koordinator KB-KR / Penata KKB Ahli Madya di Bidang KB-KR Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau, 2021)*

Berdasarkan hasil wawancara penelitian, dapat dilihat bahwa kualitas kinerja program bangga kencana sudah baik. Hal ini diketahui dari hasil kuantitas yang sudah mencapai 80% sehingga kinerjanya sudah baik juga dilaksanakan. Kuantitas tidak lengkap tanpa kualitas karena berkaitan erat dengan mutu kerja seorang karyawan saat ia menuntaskan pekerjaannya secara teknis. Lalu, hasil kerja tersebut diperbandingkan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. Jika cara ia menuntaskan pekerjaan dengan kualitas setara atau lebih baik dari standar, berarti mutu kerja karyawan itu terbilang baik. Namun, kuantitas tinggi tanpa kualitas sepadan berisiko memunculkan

kinerja yang kurang optimal atau justru buruk.

Itulah mengapa perusahaan perlu melakukan pengembangan sdm agar karyawan tidak mengejar kuantitas semata, tetapi juga kualitas. Saat karyawan telah mampu mencapai standar jumlah tertentu, di situlah ruang untuk karyawan mengembangkan diri terbuka sehingga ia mampu menunjukkan produktivitas kerja optimal.

#### 4.1.3 Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur pada tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian general accounting office (gao) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai satu indikator kinerja yang penting.

Produktivitas kinerja di kantor bkkbn provinsi riau dalam program bangga kencana dapat dilihat dari hasil wawancara berikut :

*Menurut saya cukup produktif, ya karna alat kontrasepsi kami juga sudah terserap di pasangan masa subur, dan program-program ini juga bisa diterima oleh masyarakat, itu berarti produktivitas cukup tinggi. (Wawancara dengan bapak Supriadi, M.Si selaku Koordinator KB-KR / Penata KKB Ahli Madya di Bidang KB-KR Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau, 2021)*

Hal demikian juga disampaikan oleh analisis kepegawaian ahli pertama

Sebagai berikut :

*Produktivitas ya, sangat sudah baik programnya karna kita memang ditargetkan oleh pusat untuk menjalankan program, jadi apa-apa kebijakan dari pusat memang harus kita lakukan, jadi produktivitas kita baik. Kalau sekarang ini kita lagi pandemi, karna kita kan bersentuhan langsung sama masyarakat,*

*apalagi program kita kb, jadi ketika kita berjumpa dengan masyarakat kita harus berjaga jarak jadi agak susah kita mendekati masyarakat gitu. (Wawancara dengan bapak Harry Satria Putra, S.H selaku Analisis Kepegawaian Ahli Pertama di Bidang Sekretariat Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau, 2021)*

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa setiap kinerja ditetapkan sebuah target. Target yang dilihat salah satunya adalah penerapan alat kontrasepsi dimasyarakat yang sudah terlaksana dan diterima dengan baik. Hal ini menandakan bahwa kinerja dari BKKBN sudah berjalan dengan baik dan mencapai dari tujuan yang ada.

Begitu juga dengan program bangga kencana yang memiliki target. Produktivitas kinerja dilihat dari kuantitas dan kualitas kinerja dari suatu instansi dan dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas dari program bangga kencana sudah mencapai 80%, sehingga target yang ditetapkan sudah hampir tercapai dan menandakan bahwa bkkbn provinsi riau sangat produktif dalam bekerja terkait dengan program bangga kencana.

Dimasa pandemi saja saat diharuskan berkegiatan dalam protokol kesehatan kinerja dari bkkbn sudah baik yang mana semua aktivitas dibatasi, bisa dilihat kedepannya jika pandemi sudah berlalu maka besar kemungkinan untuk pelaksanaan program bangga kencana ini berjalan dengan lebih baik lagi dan bkkbn teruk produktif dalam bekerja.

#### 4.1.4 Ketepatan Waktu

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain. Ketepatan waktu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase sesuai yang dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah

orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan. Seperti hasil wawancara dibawah ini sebagai berikut:

*Ya tepat waktu, karna kitakan ada deadline, sesekali ada tidak tepat waktu tapi tidak yang fatal. Jika ditanya bagaimana? Setiap individu kan punya targetnya masing-masing ada skp itu namanya (sistem kinerja pegawai) itukan ada target, satu tahun harus menyelesaikan apa, dari situlah targetnya. Iya tentunya mempengaruhi. (Wawancara dengan ibu Ratih Nur Rahmadani selaku Sub Koordinator Kepegawaian pada Bidang Sekretaris Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau, 2021)*

Hal yang sama juga disampaikan oleh Analisis Kepegawaian Ahli Pertama di Bidang Sekretariat Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau sebagai berikut :

*Jadi setiap individu, contohnya seperti saya punya target masing-masing, misalnya hary kamu mengerjakan matrix kinerja orang a misalnya, kamu harus selesaikan minggu depan, jadi harus selesai minggu depan. Iya, karna kita juga punya matrik kinerja, setiap bulan itu kita evaluasi, apakah pekerjaan yang sudah kita kerjakan. Tapi kalau dibidang kami itu perna ada satu waktu yang molor, kita kan juga punya pimpinan, kita juga ditegur, jadi kita punya dedline waktu juga untuk mengerjakan. Mempengaruhi, karna kitakan kayak sekarang itu mengurus pensiun pegawai, nah sekarangkan lagi wfh, nah ada orang nih pegawai mau ngurus pensiun, jadi tertunda lah untuk urusanya. (Wawancara dengan bapak Harry Satria Putra, S.H selaku Analisis Kepegawaian Ahli Pertama di Bidang Sekretariat Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau, 2021)*

Berdasarkan hasil wawancara dilihat bahwa, ketepatan waktu merupakan salah satu kriteria penting dalam penilaian berhasil atau tidaknya sudatu pekerjaan. Seperti yang sudah dijelaskan bahwa

kinerja di bkkbn provinsi riau diberikan target. Begitu juga dengan penyelenggaraan kinerja yang ada ditetapkan dengan target yang ada. Dilihat dari contoh hasil wawancara diatas adalah ketikan a diberikan maka harus diselesaikan dalam target waktu yang sudah ditetapkan dan nantinya akan dievaluasi untuk melihat sejauh mana kinerja yang sudah dipersiapkan dan dilakukan.

Pada dasarnya setiap pekerjaan diharuskan selesai tepat waktu guna mengantisipasi adanya gangguan dengan kinerja yang lainnya sehingga seluruh kegiatan yang ada dapat berjalan dengan baik. Namun tidak semuanya dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Dalam pelaksanaan kinerja program bangga kencana juga tidak selalunya tepat waktu dilaksanakan karena dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti salah satunya adalah pandemi covid-19. Pandemi ini mengakibatkan terbatasnya kegiatan yang dapat dilakukan sehingga menghambat dalam menjalankan kinerja program yang ada. Namun demikian, masih diberikan toleransi perpanjangan waktu sehingga tujuan dari kinerja program tersebut dapat tercapai dengan baik.

## **4.2 Faktor-faktor apa saja yang menghambat kinerja kantor perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional provinsi Riau dalam program pembangunan keluarga, kependudukan dan keluarga berencana (bangga kencana)?**

### **4.2.1 Disiplin**

Berdasarkan hasil wawancara, dilihat bahwa disiplin mempengaruhi dari hasil kinerja yang sudah ditetapkan. Salah satu yang menjadi kendalanya adalah kemampuan dari pekerja yang menjalankan program tersebut. Hasil wawancara diatas menyebutkan bahwa kurangnya disiplin pegawai bkkbn dikarenakan faktor usia yang sudah tidak lagi dapat banyak melakukan aktifitas dan

lambat dalam beradaptasi dengan hal baru terkait dengan perkembangan zaman.

Kurangnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga berakibat dalam disiplin kinerja. Salah satu yang menjadi contoh adalah kurangnya kemampuan dalam pemakaian teknologi baru seperti aplikasi-aplikasi dalam pendataan, pemantauan, dan lainnya. Hal ini menyebabkan lambatnya penginputan data yang seharusnya bisa terselesaikan dengan cepat sehingga tertunda karena masih melakukan secara manual.

#### **4.2.2 Anggaran**

Berdasarkan hasil wawancara, dapat dilihat bahwa, tidak semua program yang ada di BKKBN Provinsi Riau memiliki anggaran dalam melaksanakan program. Hal ini dikarenakan jatah anggaran yang sudah ditetapkan oleh negara dalam memberikan anggaran kesetiap instansi atau program. Namun demikian, untuk mengatasi hal tersebut BKKBN Provinsi Riau melakukan inovasi seperti menyatukan beberapa program dalam satu anggaran program yang sudah ada. Hal ini dikarenakan program yang ada tetap bisa dijalankan dengan keterbatasan anggaran yang ada.

Dengan adanya anggaran dapat merencanakan kebutuhan sehari-hari, kebutuhan jangka panjang, pembelanjaan, dan pengeluaran-pengeluaran lainnya agar kebutuhan tersebut dapat digunakan secara efisien dan optimal. Selain itu dengan adanya anggaran kita dapat merencanakan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam ukuran keuangan, serta mengidentifikasi sumber daya dan komitmen yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan organisasi selama periode dianggarkan. Penganggaran mempunyai peran penting dalam perencanaan, pengendalian, dan pembuatan keputusan. Anggaran juga untuk meningkatkan koordinasi dan komunikasi.

Maka untuk melakukan penyusunan penganggaran yang baik yang dapat membantu perusahaan memakai

sumberdaya yang dimiliki secara efisien dan efektif akan dibahas pada paper yang telah kami buat ini agar penyusunan anggaran dan efektivitasnya dalam peningkatan kinerja dapat berguna secara optimal. Anggaran adalah salah satu alat utama dalam pengendalian dan juga alat untuk mengukur sejauh mana performance setiap manajer. Selain itu anggaran dapat dijadikan alat untuk menyelaraskan dan mengkoordinasikan serta mendelegasikan wewenang atasan kepada bawahan. Atau dengan kata lain anggaran adalah alat yang digunakan untuk mengatur orang-orang yang berada dalam perusahaan. Maka dari itu penyusunan penganggaran sangat penting dalam menjalankan program.

## **PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja kantor perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional provinsi Riau dalam program pembangunan keluarga, kependudukan dan keluarga berencana (bangga kencana) sudah berjalan dengan baik dan optimal hal ini dapat dilihat dari:

- a. Kuantitas capaian target dalam sudah terlaksana dengan baik karena program bangga kencana yang dijalankan oleh BKKBN Provinsi Riau sudah hampir memenuhi target yang ada. Hal ini menandakan bahwa kuantitas kinerja BKKBN Provinsi Riau dalam penanganan program bangga kencana sudah dilakukan secara optimal.
- b. Kualitas kinerja BKKBN Provinsi Riau dalam pelaksanaan program Bangga Kencana sudah baik karena hasil pelaksanaan programnya sudah tercapai 80%.
- c. Produktivitas kinerja BKKBN Provinsi Riau dalam pelaksanaan

program Bangga Kencana cukup produktif karena setiap kinerja di BKKBN sudah ditetapkannya sebuah target. Target yang dilihat salah satunya adalah penerapan alat kontrasepsi dimasyarakat yang sudah terlaksana dan diterima dengan baik.

d. Ketepatan waktu dalam Kinerja program bangga kencana tidak selalu tepat waktu dilaksanakan hal ini dipengaruhi oleh faktor pandemi covid-19 yang mengakibatkan terbatasnya kegiatan yang dapat dilakukan sehingga menghambat dalam menjalankan kinerja program yang ada. Namun, secara keseluruhan dapat dinilai sudah cukup baik, hal ini karena adanya toleransi waktu yang diberikan karena pandemi Covid-19 ini sehingga tidak terjadi keterlambatan dalam pelaksanaan programnya.

2. Faktor-faktor menghambat kinerja kantor perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional provinsi Riau dalam program pembangunan keluarga, kependudukan dan keluarga berencana (Bangga Kencana) yaitu:

- a. Disiplin yang kurang terlihat dari keterlambatan dan kemampuan pegawai yang dikarenakan faktor usia dan kemampuan dalam menghadapi pembaharuan sehingga menjadi kendala dalam menjalankan kegiatan.
- b. Anggaran yang ditetapkan yang masih kurang. Namun upaya dari BKKBN dalam menghadapi kendala anggaran yaitu dengan melakukan inovasi-inovasi supaya anggaran dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin dan cukup untuk pelaksanaan program Bangga Kencana.

## 5.2 Saran

1. BKKBN Provinsi Riau yang merupakan sebagai pelopor

program keluarga berencana di kalangan masyarakat, hendaknya lebih memperhatikan masalah internalnya sehingga dalam mengamplikan dimasyarakat dapat berjalan dengan baik.

2. BKKBN Provinsi Riau hendaknya dapat berkoordinasi dengan pihak terkait agar dapat menjalankan program Bangga Kencana yang mengayomi bagi masyarakat dan tepat sasaran sesuai dengan tujuan dan ketentuan yang berlaku.

## DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Alwi, Syafaruddin. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif. Edisi Keempat. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Dwiyanto, Agus. 2008. Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. Yogyakarta: PPSK-UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moleong, Lexy J. 2016. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. Pengembangan Sumber Daya manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rivai, Veithzal. 2005. Performance Appraisal. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Ruky, Achmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, Hassel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Umar, Husein. 2003. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. (edisi 5) Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Jurnal  
Aditama, Pria Bintang & Nina Widowati. 2018. *Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora*. eJournal Adminitrasi Publik
- Perundang-Undangan  
UU No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

