



KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA PROVINSI SULAWESI TENGAH

Putri Handayani

Universitas Tadulako

Nawawi Natsir

Universitas Tadulako

Nuraisyah

Universitas Tadulako

Alamat: Jl. Soekarno Hatta No.KM. 9, Tondo, Kec. Mantikulore, Kota Palu, Sulawesi Tengah
94148

Korespondensi penulis: nuraisyah121270@gmail.com

Abstract : *This research aims to investigate the performance of Civil Servants (ASN) at the Family Planning and Population Control Office of Central Sulawesi Province. Using a qualitative approach, data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation. The research findings highlight several performance aspects, including work quality, timeliness, initiative, capability, and communication. Although some employees demonstrate good performance, there are still deficiencies that need to be addressed. In conclusion, the performance of employees at the Family Planning and Population Control Office of Central Sulawesi Province is not optimal, requiring improvements in understanding of job responsibilities, time efficiency, and more effective communication.*

Keywords: *Civil Servants, work quality, timeliness, initiative, capability, and communication.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menyoroti beberapa aspek kinerja, termasuk kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Meskipun beberapa pegawai menunjukkan kinerja yang baik, masih terdapat kekurangan yang perlu diperbaiki. Kesimpulannya, kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah belum optimal, dengan kebutuhan untuk meningkatkan pemahaman tentang tugas pokok, efisiensi waktu, dan komunikasi yang lebih efektif.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara, kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi

PENDAHULUAN

Prestasi kerja adalah hasil terukur yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam menjalankan tugas pokoknya. Pengukuran ini penting sebagai tolak ukur keberhasilan suatu organisasi atau pegawai dalam mencapai misinya. Kualitas kinerja seorang pegawai atau karyawan sangat penting untuk mencapai visi dan misi organisasi, yang didukung oleh kemampuan dan sistem kelembagaan yang optimal. Setiap organisasi perlu merancang upaya untuk memastikan kinerja optimal dari setiap pegawai, dengan memperhatikan kompetensi dan penempatan kerja yang sesuai.

Karyawan yang berkualitas memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Mereka terus mengembangkan kemampuan mereka melalui pendidikan dan pelatihan. Pentingnya kinerja pegawai dalam organisasi pemerintah diakui sebagai tulang punggung birokrasi, yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pemerintah.

KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA PROVINSI SULAWESI TENGAH

Proses penilaian kinerja penting untuk memperbaiki kinerja pegawai. Dengan pemahaman yang baik tentang kinerja, perbaikan dapat dilakukan secara terarah dan sistematis. Pengukuran kinerja harus objektif dan transparan, dengan tujuan meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai.

Di tengah tuntutan profesionalisme dan efisiensi, peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama. Dengan pembenahan dalam berbagai aspek, termasuk sumber daya manusia, organisasi dapat mencapai kinerja pegawai yang lebih baik dan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Dilatar belakangi oleh masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah”.

Berdasarkan uraian latar belakang, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : “Mengapa Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah belum berjalan dengan baik”

Berdasarkan rumusan masalah maka di tentukan tujuan peneliti Untuk mengetahui Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.

KAJIAN TEORI

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian Wirdathun Hasyanah Marbun, Irwan Nasution dan Yurial Arief Lubis (2023) dengan judul “Analisis Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Karo Kabanjahe”. Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara memiliki peran besar dalam organisasi untuk meningkatkan sikap dan praktik kerja yang positif dalam mencapai efektifitas pegawai. Memberikan penilaian kinerja yang baik tentunya akan bermanfaat bagi instansi terkait, dengan ini instansi atau organisasi tersebut dapat meningkatkan hasil kinerja pegawai menjadi lebih baik. Penelitian ini untuk mengetahui analisis penilaian Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Kabanjahe Kabupaten Karo. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yang berfokus pada penilaian Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Kabanjahe Kabupaten Karo. Sifat dari penelitian ini adalah deskriptif, lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Kabanjahe Jl. Veteran No.43, Padang MAS, Kabanjahe, Kabupaten Karo, Sumatera Utara 22111. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dapat disimpulkan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara di kantor kabupaten Karo sudah cukup baik, oleh karena itu peneliti menyarankan agar ada tidak ada perubahan di masa depan, melaksanakan tupoksi yang telah ditetapkan.

2. Aspek-Aspek Kinerja

Dalam studi Administrasi Publik, kinerja mulai dituntut untuk diukur sejak Woodrow Wilson menekankan efisiensi dalam desain sistem administrasi, dan sejak F. W. Tylor mendorong pegawai bekerja efisien. Menurut Pollit dan Boukaert dalam Keban (2008:211) dalam praktek, pengukuran kinerja seringkali dikembangkan secara ekstensif, intensif dan eksternal. Pengembangan kinerja secara ekstensif mengandung maksud bahwa lebih banyak bidang kerja yang diikutsertakan dalam pengukuran kinerja, pengembangan kinerja secara intensif dimaksudkan bahwa lebih banyak fungsi-fungsi manajemen yang diikutsertakan dalam pengukuran kinerja, sedangkan pengembangan secara eksternal diartikan lebih banyak pihak luar yang diperhitungkan dalam pengukuran kinerja.

Hasibuan (2009:160) menyebutkan kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting, yaitu:

1) *Ability* (kecakapan)

Kemampuan menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem dalam pemantapan semua sumber daya dan teknologi secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.

2) *Effort* (usaha)

Kemauan, kesungguhan, dan semangat kerja dalam mencapai kebutuhan, sasaran, harapan dan imbalan.

3) *Opportunity* (kesempatan)

Wewenang yang dimiliki individu karyawan, dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu, dan peluang untuk mencapai hasil tertentu.

Senada dengan hal di atas, Steers dalam Sutrisno (2011:151), mengatakan bahwa umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

Sementara itu Kast dan James (2002:25) mengatakan $\text{prestasi} = f(\text{kesanggupan, usaha, kesempatan})$. Persamaan ini menampilkan faktor pokok yang menghasilkan prestasi. Kesanggupan (*ability*) adalah fungsi dari pengetahuan dan *skill* manusia dan kemampuan teknologi. Hal ini memberikan indikasi tentang kemungkinan berprestasi. Usaha (*effort*) adalah fungsi dari kebutuhan, sasaran, harapan, dan imbalan. Tetapi tak akan ada yang terjadi sebelum manajer memberikan kesempatan (*opportunity*) kepada kesanggupan dan usaha individu untuk dipakai dengan cara-cara yang bermakna.

Selanjutnya menurut T.R. Mitchell dalam Sedarmayanti (2010:51), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1) *Quality of Work* (kualitas kerja)

Kualitas kerja yaitu mutu yang dihasilkan berhubungan dengan baik tidaknya hasil pekerjaan yang telah dicapai. Kualitas terdiri dari sejumlah keistimewaan produk yang memenuhi keinginan pelanggan dan dengan demikian memberikan kepuasan atas penggunaan produk itu atau hasil pekerjaan. Kualitas terdiri dari segala sesuatu yang bebas dari kekurangan atau kerusakan.

2) *Promptness* (ketepatan waktu)

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah direncanakan dan pemanfaatan waktu yang seefisien mungkin. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.

3) *Initiative* (inisiatif)

Inisiatif ini adalah berupa wujud pengambilan keputusan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Seorang pimpinan harus memberikan dorongan dan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif, dengan memberikan kebebasan agar bawahannya aktif memikirkan dan menyelesaikan sendiri tugas-tugasnya. Maksudnya agar bawahan menjadi aktif berusaha tidak tergantung pada atasannya.

4) *Capability* (kemampuan)

Kemampuan pegawai yaitu kecakapan, sikap mental dan unsur fisik yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap pegawai harus benar-benar mengetahui bidang pekerjaan yang ditekuninya. Serta mengetahui arah yang diambil organisasi, sehingga jika telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu-ragu lagi untuk melaksanakannya dalam mencapai tujuan organisasi.

KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA PROVINSI SULAWESI TENGAH

5) *Communication* (komunikasi)

Komunikasi menyangkut kelancaran berinteraksi dalam organisasi baik secara vertikal maupun horizontal. Seorang pimpinan dalam mengambil keputusan terlebih dahulu memberikan kesempatan kepada bawahannya mengemukakan saran dan pendapatnya. Pimpinan mengajak para bawahannya untuk ikut berpartisipasi dalam memecahkan masalah yang dihadapi, keputusan terakhir tetap berada ditangan pimpinan. Akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan hubungan-hubungan yang semakin harmonis. Juga menimbulkan perasaan-perasaan senasib sepenanggungan.

Bertitik tolak dari uraian yang dikemukakan di atas, maka pada penelitian ini aspek kinerja yang digunakan adalah aspek kinerja yang dikembangkan oleh T.R. Mitchell dalam Sedarmayanti (2010:51) yang melihat kinerja dari aspek kualitas kerja (*quality of work*), ketepatan (*promptness*), inisiatif (*initiative*), kemampuan (*capability*), dan komunikasi (*communication*). Penentuan aspek kinerja tersebut dilakukan dengan pertimbangan bahwa teori kinerja yang dikembangkan oleh Mathis dan Jackson memiliki aspek yang dapat mendukung untuk pencapaian kinerja pegawai dalam organisasi yang dilakukan dengan aspek-aspek tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang bertujuan untuk menafsirkan fenomena dengan melibatkan berbagai metode. Metode deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan secara tepat sifat-sifat individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu. Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Provinsi Sulawesi Tengah untuk memahami permasalahan yang dihadapi terkait kinerja Aparatur Sipil Negara di sana.

Informan dipilih melalui teknik purposive sampling, yang melibatkan pejabat dan staf Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Provinsi Sulawesi Tengah. Data primer diperoleh melalui kuesioner, sementara data sekunder berasal dari berbagai sumber seperti literatur dan dokumen resmi.

Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Data kemudian direduksi, disajikan dalam bentuk naratif, dan kesimpulan ditarik berdasarkan validitas, konsistensi, dan kredibilitas data yang terkumpul. Metode analisis data yang digunakan bersifat interaktif dan berlangsung dalam siklus yang terus menerus hingga penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah

Penilaian kinerja pegawai sangat penting dalam mengukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan visi misinya. Hal ini memungkinkan perbaikan kinerja secara terarah dan sistematis, serta memastikan pelayanan yang memuaskan masyarakat. Dalam penilaian ini, aspek seperti kualitas kerja, ketepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi dievaluasi untuk memahami kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.

1) **Kualitas Kerja (*Quality of Work*)**

Hasil penelitian menunjukkan perbedaan pendapat terkait kualitas kerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi

Tengah. Sebagian menyatakan kualitas kerja sudah baik, sementara yang lain menganggap masih perlu perbaikan. Perbedaan pandangan ini menunjukkan kompleksitas dalam penilaian kualitas kerja. Secara keseluruhan, pegawai belum sepenuhnya menunjukkan kualitas kerja yang baik, khususnya dalam hal ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Hal ini mengindikasikan perlunya upaya untuk meningkatkan kualitas kerja, seperti dengan memberikan pelatihan, insentif, atau menerapkan teknologi yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian lebih lanjut untuk memaksimalkan sumber daya manusia agar dapat mencapai kualitas kerja yang diinginkan.

2) **Ketepatan (*Promptness*)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketepatan waktu dalam kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah belum mencapai tingkat yang diinginkan. Faktor-faktor seperti kurangnya fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan tingkat keterampilan sumber daya manusia yang masih kurang memengaruhi ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas kantor. Selain itu, kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tepat waktu juga menjadi faktor penghambat. Ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum optimal karena belum mampu memanfaatkan waktu dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan perhatian lebih lanjut untuk mengatasi faktor-faktor penghambat tersebut guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai dalam memenuhi target waktu yang telah ditetapkan.

3) **Inisiatif (*Initiative*)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah menunjukkan tingkat inisiatif yang baik dalam melaksanakan tugas mereka. Mereka tidak selalu menunggu perintah langsung dari atasan, tetapi mampu mengambil langkah-langkah proaktif dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tupoksi masing-masing. Ketika menghadapi masalah, mereka cenderung untuk berdiskusi dan melaporkannya kepada pimpinan, sehingga dapat mencari solusi bersama-sama. Inisiatif ini mencerminkan kesadaran dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah telah bekerja dengan inisiatif yang memadai. Mereka mampu mengambil langkah-langkah proaktif dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tupoksi masing-masing dan bersedia untuk berdiskusi dengan atasan dalam menangani masalah yang dihadapi.

4) **Kemampuan (*Capability*)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah belum sepenuhnya memahami tugas pokok dan fungsi mereka yang seharusnya mendukung pekerjaan. Meskipun mayoritas memiliki latar belakang pendidikan sarjana, namun masih terdapat kesenjangan antara pendidikan yang dimiliki dengan pemahaman yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan.

Wawancara dengan beberapa pegawai menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka memiliki latar belakang pendidikan teknis, terutama dalam bidang kesehatan. Hal ini mempengaruhi pemahaman mereka terhadap tugas administratif, yang masih tergolong kurang. Meskipun demikian, terdapat juga pegawai yang menyatakan bahwa pendidikan mereka sudah sesuai dengan tugas yang diberikan.

Dari hasil wawancara, terlihat bahwa pelatihan yang diselenggarakan belum selalu sesuai dengan tupoksi masing-masing pegawai, dan seringkali terdapat ketidaksesuaian antara penunjukan pegawai untuk mengikuti pelatihan dengan bidang tugas mereka. Namun, beberapa pegawai juga menyatakan bahwa pelatihan yang mereka ikuti sudah sesuai dengan tema yang diundang.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa pemahaman pegawai aparatur sipil negara di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah terhadap tugas dan tanggung jawab mereka masih perlu ditingkatkan. Meskipun mayoritas memiliki latar belakang pendidikan sarjana, namun masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman terhadap tugas administratif yang diberikan. Selain itu, penunjukan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan juga belum selalu sesuai dengan bidang tugas masing-masing pegawai, sehingga belum semua pegawai dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mendukung kinerja mereka.

5) **Komunikasi (*Communication*)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa interaksi antara pegawai, baik dengan atasan maupun dengan pengguna, memiliki peran penting dalam menyelesaikan masalah yang timbul di dalam organisasi. Interaksi yang baik membangun kerjasama yang harmonis dan memerlukan kemampuan komunikasi yang efektif dari pegawai. Komunikasi yang lancar memperlancar arus kerja dan mempererat hubungan antar individu dalam organisasi.

Komunikasi dalam organisasi merupakan proses vital yang memungkinkan penyebaran informasi, pembentukan tanggung jawab, dan peningkatan semangat kerja. Melalui komunikasi, pegawai dapat bertindak dengan tanggung jawab dan mengembangkan semangat kerja yang positif dalam organisasi.

Dalam konteks penelitian ini, komunikasi terkait dengan pengetahuan tentang Standar Operasional Pegawai (SOP) dan interaksi dalam penyelesaian masalah diidentifikasi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pengetahuan tentang SOP

belum tersebar secara merata di antara pegawai. Meskipun beberapa pegawai berpendapat bahwa pengetahuan tentang SOP sudah baik karena mereka selalu diingatkan untuk bekerja sesuai SOP, namun masih terdapat sebagian pegawai yang belum memahami sepenuhnya SOP yang berlaku.

Di sisi lain, interaksi dalam penyelesaian masalah menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Mereka secara bersama-sama dan dengan koordinasi yang baik dengan atasan atau pimpinan menyelesaikan masalah yang timbul dalam pekerjaan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang SOP belum tersebar secara merata di antara pegawai, namun komunikasi antar pegawai dengan atasan atau pimpinan telah terjalin dengan baik. Ini menunjukkan adanya kerjasama yang baik dalam menghadapi masalah dan menyelesaikan tugas di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka disimpulkan bahwa kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah belum maksimal. Hal ini dapat ditunjukkan dengan beberapa aspek yang sudah diteliti, di antaranya aspek kualitas kerja, seperti menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pekerjaan yang belum bisa diselesaikan dengan baik serta kesiapan hasil pekerjaan yang masih kurang, untuk aspek ketepatan waktu masih adanya pengaruh faktor-faktor yang dapat menghambat kinerja pegawai seperti sumber daya manusia, lingkungan kerja dan fasilitas kantor yang masih kurang, pada aspek kemampuan, pegawai aparatur sipil negara belum semua memiliki pemahaman yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dikarenakan pendidikan pegawai yang kebanyakan lulusan kesehatan, serta pegawai yang mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan tupoksinya, aspek komunikasi juga belum baik karena informasi standar operasional pegawai (SOP) belum semua diterima oleh pegawai dan ada juga yang belum paham dengan SOP pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah tetapi dalam hal komunikasi dilingkungan kerja pegawai aparatur sipil negara sudah memiliki hubungan yang baik terbukti adanya interaksi antar pegawai dan pimpinan, tetapi untuk aspek inisiatif pegawai sudah mengetahui tupoksi yang diberikan serta mau bertanggungjawab menyelesaikan setiap pekerjaannya dan selalu berkordinasi dengan atasan untuk setiap kendala atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya serta bekerjasama dengan baik antar pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Marbun, W. H., Nasution, I., & Lubis, Y. A. (2023). Analisis Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Kabanjahe Kabupaten Karo.
- Pollit, C., & Bouckaert, G. (2008). Public Management Reform: A Comparative Analysis - New Public Management, Governance, and the Neo-Weberian State. Oxford University Press.
- Hasibuan, M. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Steers, R. M. (2011). Pengantar Organisasi. Erlangga.
- Kast, F. E., & James, E. (2002). Manajemen Bisnis Modern Untuk Perekonomian Indonesia. Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti. (2010). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju.