

## **STUDI TENTANG KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA BALIKPAPAN**

**Ajifa Eed Rully Resandy<sup>1</sup>**

### **Abstrak**

*Ajifa Eed Rully Resandy, 2014, Studi Tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan. Di bawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Adam Idris, M.Si dan Ibu Dra. Rosa Anggraeiny, M.Si. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Balikpapan.*

*Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Perhubungan Kota Balikpapan dengan populasi karyawan berjumlah 232 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi di lapangan. Data yang telah terkumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis data model interaktif yang dikemukakan oleh Milles dan Huberman (1992 : 20).*

*Adapun temuan dari hasil penelitian ini adalah : Keterampilan, dalam hal keterampilan dinilai cukup memuaskan meskipun masih tidak luput dari beberapa kesalahan, Kualitas Kerja, kualitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan bila ditinjau melalui hasil kerja pegawai dalam hal kerapian, serta mutu pekerjaan yang dihasilkan para pegawai di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan sangat beragam, hal tersebut dikarenakan kemampuan, tingkat pendidikan dan tingkat ketelitian pegawai yang berbeda-beda. Tanggung Jawab, tanggung jawab pegawai di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan dinilai kurang bertanggung jawab, kurangnya kesadaran pegawai akan kewajiban atas tugas pokok dan fungsi masing-masing menjadi tugas utama bagi para pimpinan di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan. Prakarsa, pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan dapat mengembangkan idea tau gagasan yang mampu menunjang dan mempermudah tugas pekerjaan yang diberikan, sehingga proses kerja dan suasana kerja selalu kondusif dan tetap terjaga. Disiplin kerja, disiplin kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan berperilaku tidak disiplin. Kerjasama, kerjasama yang terjalin di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan cukup baik. Kuantitas kerja, penyelesaian tugas pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai masih sangat tergantung dari arahan dan perintah dari pimpinan dan juga tugas pekerjaan yang dapat diselesaikan tidak menentu dikarenakan situasi dan kondisi dari para pejabat yang berwenang tetapi semua telah direncanakan dan diatur sedemikian rupa agar selalu dapat diselesaikan dengan baik dan maksimal sehingga tidak melenceng dari acuan tugas pokok dan fungsi mereka masing-masing.*

**Kata kunci :** *Studi, kinerja, pegawai negeri sipil, dinas perhubungan.*

---

<sup>1 1</sup> Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : [ajifaedrullyresandy@yahoo.com](mailto:ajifaedrullyresandy@yahoo.com)

## **Pendahuluan**

### ***Latar Belakang***

Kinerja pegawai merupakan salah satu komponen yang perlu ditingkatkan, yaitu bagaimana kinerja seorang pegawai yang ada pada birokrasi dapat lebih memberikan kepuasan pelayanan terhadap orang yang menerima pelayanan tersebut. Dalam rangka peningkatan kinerja, seorang birokrat harus mampu mengembangkan inovasi dan lebih responsive terhadap perubahan yang terjadi dilingkungan masyarakat. Dalam proses peningkatan kinerja perlu didukung dari struktur birokrasi yang harus mampu memberikan ruang gerak kebebasan bertanggung jawab pada birokrat pelaksana untung mengembangkan kreatifitas dan beradaptasi dengan lingkungan yang menyertai pelaksanaan tugas dan fungsinya di lapangan. Oleh karena itu, pembaruan struktur disini lebih banyak berkaitan dengan persoalan wewenang dan pendelegasiannya. Struktur yang dibutuhkan adalah struktur yang lebih ramping, fleksibel dan tidak sentralis (desentralistis), yang memungkinkan terjadinya sinergi antara para manajer dengan professional dikalangan birokrat, dan terciptanya kerjasama antar pegawai yang solid bukan tergantung pada satu atau sekelompok individu dalam birokrasi yang saling mendukung.

Untuk saat ini secara umum kondisi kinerja aparatur pemerintahan yang dihasilkan masih sangat rendah dan belum memuaskan. Karena kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas, Kinerja pegawai merupakan perihal penting dan perlu mendapatkan perhatian yang cukup dalam rangka untuk peningkatan dan perbaikan kualitas pelayanan publik.

Dalam pengamatan sementara penulis, di objek penelitian bahwa kinerja pegawai pemerintah di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan masih belum optimal. Adapun gejala permasalahannya antara lain : Terlihat beberapa pegawai menyelesaikan tugasnya mengalami kesalahan, dalam hal ini menandakan kualitas kinerja pegawai tersebut masih kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil kinerja yang dihasilkan kurang maksimal. Dan nampak beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam melakukan tugasnya, karena kurangnya ide atau gagasan untuk mempermudah tugas-tugas mereka dalam melakukan suatu pekerjaan.

Dari beberapa fenomena-fenomena yang terjadi diuraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Studi Tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan”.

### ***Rumusan Masalah***

1. Bagaimana kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan ?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan ?

### ***Tujuan Penelitian***

1. Untuk mengetahui kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan.

### ***Kegunaan Penelitian***

1. Bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan Ilmu Administrasi Negara untuk meningkatkan Kinerja Pemerintah.
2. Sebagai informasi dalam bentuk penyajian data penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang positif bagi pembuat kebijaksanaan yang berkaitan dengan pengembangan pegawai pemerintah umumnya, dan khususnya pada Dinas Perhubungan Kota Balikpapan.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Teori dan Konsep***

#### ***Pengertian Kinerja***

Mangkunegara (2005:9) mengemukakan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

#### ***Konsep Kinerja***

Indikator kinerja menurut Wirawan (2009:166) adalah :

1. Keterampilan kerja  
Penguasaan pegawai mengenal prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.
2. Kualitas pekerjaan  
Kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
3. Tanggung jawab  
Kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan/kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.
4. Prakarsa  
Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.
5. Disiplin  
Kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.
6. Kerjasama

Kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas.

7. Kuantitas pekerjaan

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

### ***Penilaian Kinerja***

Desser (2007:322) mengemukakan, “penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relative terhadap standar kerjanya”.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2005:23) bahwa “penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilaian untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam satu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun”

### ***Pegawai Negeri Sipil***

A.W. Widjaja (1990:15) juga mengatakan tentang pengertian pegawai yaitu “pegawai adalah tenaga kerja manusia, jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran), yang senantiasa dibutuhkan karena menjadi salah satu modal pokok dalam badan usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi)”.

Abdullah (1996:18) fungsi dan tugas pegawai negeri adalah :

1. Sebagai Aparatur Negara
2. Sebagai Abdi Negara
3. Sebagai Abdi Masyarakat

### ***Kinerja Pegawai***

Menurut Widodo (2001), kinerja pegawai merupakan hasil suatu kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kemudian menurut Perry (1989), akan menunjukkan pada efektivitas kerja pegawai, dimana hal itu akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan. Isu efektivitas organisasi merupakan hasil kumulatif dari hasil kinerja individu.

### ***Faktor yang Mempengaruhi Kinerja***

Menurut Robert A. Sutermeister dalam S. Lumoidong (2000) faktor internal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, meliputi :

1. Motivasi
2. Kemampuan atau perilaku
3. Kepemimpinan

#### 4. Budaya organisasi

Faktor eksternal adalah merupakan faktor yang berasal dari luar organisasi atau instansi. Menurut Tri Widodo (2007) ada 2 faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja para pegawai sebagai aparatur, antara lain :

1. Lingkungan Kerja
2. Kompensasi

#### ***Definisi Konsepsional***

Definisi konsepsional adalah abstraksi dari suatu fenomena sosial yang menghubungkan teori dan dunia observasi yang dapat menggambarkan suatu realitas dalam suatu kejadian/keadaan sebagai landasan operasional.

Berdasarkan teori dan konsep, maka konsep dalam penelitian ini, penulis memberikan definisi konsepsional, yaitu : Kinerja aparatur adalah pencapaian hasil kerja pegawai terhadap rencana kerja yang disusun untuk satu periode dengan menggunakan seluruh sumberdaya yang tersedia didalamnya untuk mencapai tujuan Dinas Perhubungan Kota Balikpapan.

### **METODE PENELITIAN**

#### ***Jenis Penelitian***

Sesuai dengan judul di atas, maka jenis penelitian yang di gunakan ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan Kualitatif, Menurut Moleong (2006:11) mengemukakan bahwa deskriptif adalah data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka, dari pendapat ini dijelaskan penelitian deskriptif untuk mendapatkan data yang mungkin berasal dari naskah, wawancara, catatan lapangan, foto, video, dokumen pribadi catatan atau memo dan dokumen resmi lainnya.

#### ***Fokus Penelitian***

Berdasarkan pendapat Wirawan (2009:166) Fokus penelitian adalah sesuatu yang menjadi pengukuran atau sudut pandang/sasaran dari variable yang diteliti. Maka fokus penelitian, sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai, dengan indikator :
  - 1) Keterampilan kerja.
  - 2) Kualitas pekerjaan.
  - 3) Tanggung jawab.
  - 4) Prakarsa.
  - 5) Disiplin.
  - 6) Kerjasama.
  - 7) Kuantitas pekerjaan.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan

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

Dalam suatu penelitian, sumber data sangat diperlukan untuk melengkapi pendeskripsian penelitian, dimana keseluruhan data tersebut perlu penjelasan dari mana asal sumber tersebut.

Pemilihan dan pengambilan sumber data dilakukan secara *purposive sampling*, seperti yang dikemukakan oleh Bungin (2005:31-34) *purposive sampling* adalah pemilihan siapa subjek yang ada dalam posisi terbaik untuk memberikan informasi,

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan wawancara secara mendalam, observasi dan dokumentasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan informan sebagai sumber memperoleh data untuk penulisan skripsi ini. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Kepala Bidang, Sub Kepala Bagian dan staf-staf di Dinas Perhubungan Balikpapan.

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh melalui responden dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung kepada informan dan key informan di pandu melalui pertanyaan yang sesuai dengan fokus penelitian yang di persiapkan oleh peneliti secara langsung.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu data-data berupa dokumen-dokumen yang berasal dari kantor Dinas Perhubungan di Kota Balikpapan

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Untuk penulisan skripsi ini, penulis dalam mengumpulkan data menggunakan beberapa cara atau teknik sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu memanfaatkan perpustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data, dengan mempelajari buku – buku sebagai bahan referensi.
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*) yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung di lapangan dengan menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:
  - a. Observasi, yaitu pengamatan langsung di lapangan.
  - b. Wawancara, yaitu mengadakan wawancara untuk melengkapi keterangan-keterangan yang berkaitan dengan penelitian.
  - c. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data berdasarkan dokumentasi-dokumentasi yang ada sebagai sumber data.

### ***Teknik Analisis Data***

Analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data model interaktif sebagaimana yang dikemukakan oleh Milles dan Huberman (1992 : 20) bahwa dalam analisis data deskriptif kualitatif mencakup:

1. Pengumpulan Data

2. Reduksi Data
3. Penyajian Data
4. Penarikan Kesimpulan

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### ***Gambaran Umum Lokasi Penelitian***

Pada tahun 1992 dibentuk Kantor Lalu-lintas Angkutan Jalan Daerah Tingkat II Kotamadya Balikpapan. Kemudian pada Tahun 1993 – 2000 dibentuk menjadi Dinas Lalu-lintas Angkutan Jalan Kotamadya Daerah Tingkat II Balikpapan berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat II Balikpapan No.5 Tahun 1993 pada tanggal 3 Pebruari 1993. Pada tahun 2001 – s/d tahun 2007 menjadi Dinas Perhubungan Kota Balikpapan berdasarkan Peraturan Daerah No.3 tahun 2001 tanggal 23 Januari 2001. Dan Pada tahun 2008 sampai dengan sekarang menjadi Dinas Perhubungan Kota Balikpapan merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah ( SKPD ) Pemerintah Kota Balikpapan berdasarkan Peraturan Daerah no.17 tahun 2008 tanggal 27 Oktober 2008 yang bertugas membantu kelancaran Perhubungan antara lain: Perhubungan Darat, Laut, Udara, Pos dan Telekomunikasi.

## **Pembahasan**

### ***1. Keterampilan***

Keterampilan Pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan dalam hal kemampuan penguasaan pegawai cukup optimal dan cukup memuaskan namun terdapatnya beberapa kesalahan-kesalahan kecil dalam melaksanakan tugas dianggap masih dibatas tingkat kewajaran.

### ***2. Kualitas***

Dalam hal kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan yang didukung dengan tingkat kemampuan dan pendidikan yang berbeda, ternyata telah menghasilkan kualitas pekerjaan yang sangat beragam dan berbeda pula. Berdasarkan hasil temuan dilapangan menunjukan bahwa hasil pekerjaan pegawai yang ada di dinas perhubungan masih belum mencapai seperti apa yang diinginkan dan belum memuaskan.

### ***3. Tanggung Jawab***

Mengenai hal bertanggung jawab, sejauh ini menurut pengamatan dan penelitian di lapangan, rasa tanggung jawab dari beberapa pegawai dirasa kurang, dalam artian kurang diperhatikan dan ditekankan.

### ***4. Prakarsa***

Mengenai hal prakarsa, para pegawai dapat mengembangkan idea tau gagasan yang mampu menunjang dan mempermudah tugas yang telah diberikan dengan baik. Sehingga proses kerja dan suasana kerja selalu kondusif dan tetap terjaga.

### ***5. Disiplin***

Disiplin merupakan sikap pengendalian diri yang tercermin dalam perbuatan yang berupa ketaatan. Dari penelitian yang telah dilakukan, disiplin kerja

pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan berperilaku tidak disiplin. Hal ini tercermin dari perilaku yang sering datang terlambat, pulang lebih awal, dan keluar masuk kantor dengan urusan yang tidak menyangkut urusan dinas dan tidak jarang izin terlebih dahulu apabila ada kepentingan luar atau keluarga yang tidak bisa ditinggalkan.

***Faktor Internal terdiri dari:***

**1. *Motivasi***

Motivasi terhadap seorang pegawai agar dapat melaksanakan tugas dengan baik demi peningkatan kinerjanya itu sangat perlu menjadi perhatian., karena keberhasilan seseorang dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendorong semangatnya untuk melakukan pekerjaan. Motivasi sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan.

**2. *Kemampuan atau Prilaku***

Kemampuan pegawai merupakan suatu faktor yang menentukan dan bahkan kemampuan disini mengarah pad tingkat kedewasaan dan kematangan dalam berfikir serta dalam pengambilan keputusan yang tepat dan benar.

**3. *Kepemimpinan***

Kepemimpinan merupakan aktivitas mempengaruhi orang lain, baik secara individu maupun kelompok agar melakukan aktivitas dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang amat penting dalam keberhasilan kinerja suatu instansi . dalam upaya melaksanakan kepemimpinan yang efektif . Dapat dilihat dari hasil penelitian, pimpinan mencoba menerapkan pola kepemimpinan kekeluargaan dalam bagiannya masing-masing.

**4. *Budaya Organisasi***

Budaya organisasi di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan adalah selalu kompak dan bersifat kekeluargaan terutama dalam hal-hal tertentu. Hal ini selalu diarahkan pimpinan kepada para pegawai atau staff, budaya organisasi yang ada di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan selalu akrab, terbuka, dan kompak.

***Faktor Eksternal terdiri dari :***

**1. *Lingkungan Kerja***

Lingkungan kerja yang dimaksud disini adalah bukan apa saja lingkungan kerja secara fisik, seperti : sarana dan prasarana akan tetapi lebih dari itu, yaitu termasuk juga hubungan kerjayang baik sesama rekan kerja, hubungan baik dan harmonis antara pimpinan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang diterapkan di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan bersifat terbuka, adanya aturan yang sifatnya memaksa dan bersifat kekeluargaan.

## 2. *Kompensasi*

Kompensasi adalah merupakan pengeluaran dan biaya organisasi dengan harapan agar kompensasi yang diberikan dan dibayarkan kepada para pegawai akan memperoleh imbalan prestasi kerja dari para pegawai sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pegawai atas prestasi dan jasa-jasa dari para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan masalah kompensasi tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. Walaupun kompensasi tersebut tidak dianggarkan secara rutin tiap bulannya dalam anggaran pemberian insentif khusus bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Balikpapan.

## **PENUTUP**

### *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan :

1. Keterampilan. Penguasaan pegawai dalam hal keterampilan dinilai cukup memuaskan meskipun masih tidak luput dari beberapa kesalahan dan hal itu dianggap masih dibatas tingkat kewajaran.
2. Kualitas Kerja. Kualitas kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan bila ditinjau melalui hasil kerja pegawai dalam hal kerapian, serta mutu pekerjaan yang dihasilkan para pegawai di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan sangat beragam, hal tersebut dikarenakan kemampuan, tingkat pendidikan dan tingkat ketelitian pegawai yang berbeda-beda.
3. Tanggung Jawab. Mengenai hal sikap tanggung jawab, pegawai di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan dinilai kurang bertanggung jawab. Kurangnya kesadaran pegawai akan kewajiban atas tugas pokok dan fungsi masing-masing menjadi tugas utama bagi para pimpinan di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan.
4. Prakarsa. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa para pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan dapat mengembangkan idea tau gagasan yang mampu menunjang dan mempermudah tugas pekerjaan yang diberikan. Sehingga proses kerja dan suasana kerja selalu kondusif dan tetap terjaga.
5. Disiplin Kerja. Disiplin merupakan sikap pengendalian diri yang tercermin dalam perbuatan yang berupa ketaatan. Dari penelitian yang telah dilakukan, disiplin kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan berperilaku tidak disiplin. Hal ini tercermin dari perilaku yang sering datang terlambat, pulang lebih awal, dan keluar masuk kantor dengan urusan yang tidak menyangkut urusan dinas dan tidak jarang izin terlebih dahulu apabila ada kepentingan luar atau keluarga yang tidak bisa ditinggalkan.
6. Kerjasama Pegawai. Menurut hasil penelitian kerjasama yang terjalin di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan cukup baik. Hal ini terlihat dari cara mereka menyelesaikan beberapa pekerjaan yang diberikan secara berkelompok dan hal ini dapat memotivasi mereka untuk dapat terus berkembang melalui diskusi untuk dapat mempermudah penyelesaian tugas pekerjaan yang telah diberikan.

7. Kuantitas Kerja. Dalam kaitannya dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, dari hasil pengamatan dan penelitian yang dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan dalam penyelesaian tugas pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai masih sangat tergantung dari arahan dan perintah dari pimpinan dan juga tugas pekerjaan yang dapat diselesaikan tidak menentu dikarenakan situasi dan kondisi dari para pejabat yang berwenang. Tetapi semua telah direncanakan dan diatur sedemikian rupa agar selalu dapat diselesaikan dengan baik dan maksimal sehingga tidak melenceng dari acuan tugas pokok dan fungsi mereka masing-masing.
8. Dari penelitian yang telah dilakukan dilapangan, maka dapat ditarik kesimpulan untuk kinerja pegawai di Dinas Perhubungan di nilai cukup baik, namun masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan, seperti hal berikut : Keterampilan dinilai cukup baik, Kualitas Kerja dinilai cukup baik, Tanggung Jawab dinilai tidak baik, Prakarsa dinilai baik, Disiplin Kerja dinilai tidak baik, Kerjasama Pegawai dinilai baik dan Kuantitas Kerja dinilai cukup baik.
9. Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan adalah faktor internal yang terdiri dari motivasi, kemampuan atau prilaku, kepemimpinan, dan budaya organisasi serta faktor eksternal yang terdiri dari : lingkungan kerja dan kompensasi. Dari faktor eksternal, yakni masalah kompensasi sama sekali tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan.

### **Saran**

Kepala Dinas Perhubungan Kota Balikpapan, para Kepala Bidang, Kasubbag dan Kepala Seksi lebih berupaya dalam melakukan pembinaan kepada para staff atau bawahan melalui : pendidikan dan pelatihan (DIKLAT), kursus-kursus tugas belajar, ijin belajar, dan bimbingan teknis, serta pengawasan terhadap para staff atau bawahan melalui : disiplin pegawai dalam hal peningkatan keterampilan, kualitas, tanggung jawab, prakarsa, disiplin kerja, kerjasama dan kuantitas dari para pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan.

Kepala Dinas Perhubungan Kota Balikpapan dan setiap Kepala Bidang, Kasubbag dan Kepala Seksi dapat lebih memacu dan memberikan motivasi kepada para pegawai atau staff dalam mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi melalui : tugas belajar, pendidikan dan pelatihan (DIKLAT), bimbingan teknis dan kursus-kursus.

Pimpinan Dinas Perhubungan Kota Balikpapan agar dapat melakukan kegiatan pengadaan sarana dan prasarana kantor dalam menunjang kinerja para pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan.

### **Daftar Pustaka**

- \_\_\_\_\_, 2001. *Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah*. Citra Umbara : Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2001. *Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Daerah*. Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2001. *Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil*. Citra Umbara : Bandung
- \_\_\_\_\_, 2001. *Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai negeri Sipil*. Citra Umbara : Bandung
- Bungin, Burhan, 2005, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Kencana, Jakarta
- Handoko, T.Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE : Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, PT. Bumi Aksara : Jakarta
- Hubberman, Miles, 1992, *Analisis Data Kualitatif*. Universitas Indonesia : Jakarta
- Kartono, Kartini, 1986, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Alumni Bandung : Bandung
- Mangkunegara, A.A. Anwar, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama : Bandung
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat: Jakarta.
- Manullang, M, 1994, *Management Personalia*, Ghalia Indonesia : Jakarta
- Margono, S, 2003, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, PT. Rineka Cipta : Jakarta
- Marzuki, 2002, *Metodologi Riset*, BPFE : Yogyakarta
- Moekijat, 1985, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung : Jakarta
- Nasution, Mulia. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, IPW : Jakarta
- Nasution, S. 2003. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Bumi Aksara : Jakarta
- Nazir, Muhammad. 1999, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia : Jakarta
- Situmorang, Victor. M, Cormentyna Sitanggang, 1994, *Hukum Administrasi Pemerintahan Daerah*, Sinar Grafika : Jakarta
- Suryabrata, Sumadi. 1992, *Metodologi Penelitian*, CV. Rajawali : Jakarta
- Suwarno, 1981, *Manajemen Kepegawaian, Cet. Kedua*. Gunung Agung : Jakarta
- Widjadja, A.W. 1990, *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*, CV. Rajawali : Jakarta
- Widjadja, H.A.W. 2001, *Titik Berat Otonomi Pada Daerah Tingkat II*, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Wojowarsito, S. 1995, *Kamus Bahasa Indonesia*, Shinta Darma : Bandung
- Wojowarsito, S.S, W.J.S. Poerdaminta, 1974, *Kamus Lengkap Inggris Indonesia*, Hasta : Jakarta