

Efektivitas Kinerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Lampung

Mirwanto¹⁾; Ida Farida²⁾

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Bandar Lampung

Email: mirwanhusen83@gmail.com¹⁾; ida.farida@ubl.ac.id²⁾

ARTICLE HISTORY

Received [18 Mei 2022]

Revised [05 Juni 2022]

Accepted [28 Juli 2022]

KEYWORDS

Efektivitas, kinerja, pegawai, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Dalam penelitian ini yang dianalisis adalah efektivitas yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung. Tujuan penelitian untuk mengetahui efektivitas kinerja pegawai di Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung, apakah kerjanya sudah maksimal atau tidak dan faktor apa saja yang mempengaruhinya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori efektivitas menurut Richard M. Steers (Sitti, 2016) meliputi kemampuan beradaptasi, prestasi kerja, kepuasan kerja. Kedua konsep tersebut digunakan untuk mengukur tingkat efektivitas kinerja pegawai di Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung. Metode penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Semua data diperoleh dari informan dengan menggunakan wawancara, studi dokumen dan observasi. Hasil penelitian ini menemukan bahwa Efektivitas Kinerja Pegawai Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung sudah cukup baik dan lamaran pekerjaan dapat dikatakan sudah berhasil namun masih ada hal-hal yang perlu ditingkatkan sehingga yang dikatakan tidak sepenuhnya efektif. Hal ini dikarenakan adanya faktor penghambat.

ABSTRACT

In this study, what is analyzed is the effectiveness related to the performance of employees at the National Unity and Politics of Lampung Province. The purpose of the study was to determine the effectiveness of employee performance in the National Unity and Politics of Lampung Province, whether their performance was maximal or not and what factors influenced it. In this study the author uses the theory of effectiveness according to Richard M. Steers (Sitti 2016) including adaptability, work performance, job satisfaction. These two concepts are used to measure the level of effectiveness of employee performance in the National Unity and Politics of Lampung Province. The research method uses a qualitative method with a descriptive approach. All data were obtained from informants using interviews, document studies and observations. The results of this study found that the Effectiveness of the Performance of the National and Political Unity Employees of Lampung Province was quite good and the job application could be said to have been successful but there were still things that needed to be improved so that what was said was not fully effective. This is due to the inhibiting factor..

PENDAHULUAN

Bekerja semaksimal mungkin dalam menghasilkan visi misi yang telah dicanangkan adalah suatu capaian yang ingin diraih oleh pegawai KESBANGPOL Provinsi Lampung. Jika pegawai bisa memberikan kinerja yang melebihi harapan serta bekerja melebihi dari pekerjaan formal yg seharusnya dilakukan adalah kunci suatu organisasi dapat sukses. Pekerjaan yg sifatnya dinamis sangat membutuhkan fleksibilitas, sehingga fleksibilitas akan menjadi sangat penting. Organisasi memerlukan individu yang bias member hasil kinerja terbaik bagi organisasi, sebab kualitas dari sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas orang-orang di dalamnya. Keahlian manusia yang terbatas untuk semua hal, maka oleh itu kerja sama melalui orang lain sangat perlu dilakukan, oleh sebab itu manusia harus memiliki kemampuan dalam menyesuaikan diri. Dapat disimpulkan kerja sama untuk pencapaian tujuan bahwasanya adalah kunci keberhasilan dari organisasi.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung harus memperhatikan berbagai hal yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja. Dalam mencapai target yang akan diraih diperlukan pegawai yang melaksanakan tugas bukan hanya tugas formalnya saja. Faktor SDM (Sumber Daya Manusia) ialah menjadipenentuan akan berhasil atau tidak berhasilnya organisasi. Strategic, integrated, interrelated dan unity ialah sifat yang dibutuhkan untuk penanganan SDM secara utuh menyeluruh pada kerangka system pengelolaan Sumber Daya Manusia. SDM yang berkemampuan bisa menunjang keberhasilan pelaksanaan kerja dari suatu organisasi. SDM adalah ujung tombak dari suatu organisasi. Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan mempunyai peranan penting untuk melaksanakan manajemen yang digerakan oleh SDM dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Hal yang menjadi faktor pendukung turunnya efektifitas kinerja pegawai khususnya pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung yakni kurangnya disiplin pegawai hal ini terlihat dari kurangnya tingkat kehadiran, dan belum adanya pelatihan maupun pendidikan yang dilakukan untuk mendukung kinerja pegawainya. Fenomena ini tentu akan mengganggu efektifitas kinerja pegawai karena persoalan yang dihadapi Organisasi Perangkat Daerah yang berkaitan dengan tugas, produktifitas, waktu, motivasi, pengawasan, lingkungan kerja, evaluasi kerja dan sarana prasarana yang akan menjadi arah dari Organisasi akan berpengaruh menurun. Hal tersebut dapat saling bersinergi bilamana aktifitas akan saling bersentuhan satu sama lain agar membentuk satu capaian sesuai keinginan bersama. Kelompok bisa mengubah motivasi individu atau kebutuhan, serta dapat memberikan pengaruh terhadap efektifitas kinerja individu pada satu kondisi organisasi.

Atas dasar latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul "Efektivitas Kinerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Lampung". Adapun rumusan masalah yang diambil dari latar belakang permasalahan pada penelitian saya ini yaitu:

1. Bagaimana efektifitas kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung?
2. Aspek penghambat dan pendukung efektifitas kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung?

Terkait dengan tujuan dari penelitian yang akan dilakukan penulis yakni untuk mengetahui efektifitas kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung juga untuk mengetahui aspek penghambat dan pendukung dalam efektifitas pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung.

LANDASAN TEORI

Demi melancarkan ataupun menjadi suatu konsep bagi Penulis maka diperlukannya tinjauan pustaka oleh Penulis. Hal ini berfungsi sebagai menguji kebenaran atau ketrkaitan serta keselarasan teori yang dipakai terhadap penelitian atas tema yang dalam penelitian. Sebagai acuan atau sebagai tolak ukur untuk mengukur atau mengetahui tingkat capaian keberhasilan bagi suatu organisasi yang berperan dalam menjalankan tugasnya maka harus diketahui tingkat efektif maupun tidak efektifan suatu organisasi dalam melakukan atau menjalankan rangkaian tugas dan fungsi dari organisasi itu sendiri. Sesuai dengan menurut beberapa Ahli teori diantaranya, Georgopolus dan Tannemabaum (dalam Santi, 2021:10) mengungkapkan bahwa:

"Harus mempertimbangkan bukan saja sasaran organisasi tetapi juga proses mempertahankan diri dalam mengejar sasaran adalah sudut pandang dari pencapaian tujuan. Masalah sasaran atau kehendak berkaitan dengan penilaian efektifitas".

Kemudian terkait Konsep efektifitas yang di kemukakan oleh Stoner (1996) yakni Efektivitas (effectiveness) diartikan sebagai "sesuatu yang dilakukan secara tepat".Kemampuan menyesuaikan diri, kepuasan kerja serta prestasi kerja ialah alat ukur efektifitas Menurut Richard M. Steers (dalam sitti 2016 : 241).Terkait hal tersebut dapat dikatakan bahwa hasil yang telah ditentukan sebelumnya berkaitan dengan efektifitas. Efisiensi kerja tidak bisa dipisahkan dengan efektifitas kerja.

METODE PENELITIAN

Menggunakan penelitian deskriptif kualitatif adalah jenis penelitian yang dipakai pada penelitian ini. Penggunaan deskriptif kualitatif diharapkan mampu memberikan penjelasan tentang efektifitas kinerja pegawai di KESBANGPOL Provinsi Lampung. Dimana dilakukan teknik wawancara dan studi dokumen agar memperoleh seluruh data dari informan dilapangan. Sekretaris, Kepala Sub bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Sub bagian Program dan Anggaran, Kasubbid. Bela Negara dan Karakter Bangsa dan 2 (Dua) orang pelaksana pada Sub bagian Umum dan Kepegawaian Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung ialah data dari 6 orang responden yang diwawancarai.

Selain wawancara, peneliti juga menggunakan teknik studi dokumen, yaitu teknik dimana data-data sekunder dalam penelitian dikumpulkan dalam menunjang penelitian ini. Caranya dengan melakukan pengumpulan buku, jurnal tentang kualitas pelayanan atau sumber-sumber ilmiah lainnya yang ada kaitannya dengan masalah penelitian.

Menurut Ibhari (2018:181) teknik pengumpulan data yang paling utama dalam penelitian ini terkait dengan kedudukan peneliti sebagai outsider adalah observasi yang dalam metode ini peneliti diharapkan menjadi bagian yang diteliti, oleh sebab itu sangat penting bagi peneliti untuk membebaskan dirinya dari saringan kebudayaannya sendiri. Selain intropeksi sebagai teknik etnografi perilaku dan

komunikasi, untuk lebih memperkuat ciri khasnya sebagai salah satu penelitian kualitatif diperlukan pula teknik pendukung lainnya (Moleong: 2016), yakni :

1. Ketekunan pengamatan
Dilakukan dengan cara memusatkan diri pada permasalahan yang dibahas dalam penelitian, dengan tujuan agar paham dan diperoleh data secara mendalam.
2. Triangulasi
Teknik caranya yakni pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu sebagai data pembanding

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Lampung memiliki landasan hukum berdasarkan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 56 Tahun 2019, mendapat perintah menolong Gubernur untuk menjalankan perintah dibidang kesatuan bangsa dan politik di wilayah provinsi Lampung. Adapun pelayanan yang diberikan yakni berupa :

Pelayanan Internal

Penyusunan program Badan, pengolahan pelaksanaan inventarisasi, penyajian, pemeliharaan data Badan, pengendalian, monitoring, evaluasi program Badan, Penyusunan laporan Badan, penyusunan perbendaharaan keuangan Badan, pelaksanaan akuntansi keuangan Badan, Pelaksanaan verifikasi anggaran Badan, Penyusunan pertanggungjawaban anggaran Badan, pengelolaan kearsipan, penyelenggaraan kerumahtanggaan Badan, pengelolaan data kepegawaian Badan serta penyiapan bahan pembinaan pegawai Badan.

Pelayanan Eksternal

Pelayanan terkait Surat Tanda Keberadaan Ormas, Fasilitasi Layanan Organisasi Kemasyarakatan (Ormas),Fasilitasi Forum Pembauran Kebangsaan (FPK), Fasilitasi Pusat Pendidikan Wawasan Kebangsaan (PPWK), pengembangan terhadap nilai-nilai bangsa,pembauran bangsa, upaya menangani konflik serta pembela Negara, dan juga fasilitasi organisasi kemasyarakatan serta politik.

Untuk memperoleh hasil yang optimal dalam penelitian terkait efektifitas kinerja pegawai maka diperlukan alat ukur untuk mengetahui efektifitas tersebut yakni mengacu pada Richard M. Steers (dalam sitti 2016 : 241) yang meliputi:

Unsur kemampuan menyesuaikan diri

Dalam lingkungan kerja masih terlihat sikap dan perilaku pegawai antara lain :

1. Sikap individualis beberapapegawai
 - a. Masih terjadi hubungan antar rekan kerja yang renggang;
 - b. Masih ada pegawai yang kurang disiplin ditunjukkan dengan sering datang tidak tepat waktu
 - c. Adanya tekanan dan beban kerja yang berat sehingga timbul perasaan emosi;
 - d. Menghadapi keadaan yang kurang ideal ditempat kerja menimbulkan kurangnya perilaku toleransi;
 - e. Sikap pegawai yang kurang peduli dengan kesulitan rekan kerjanya menunjukkan kurangnya sikap empati.
2. Masih terlihat pekerja yang belum mengerti akan tupoksinya sebagai pegawai Kesbangpol Provinsi Lampung.
3. Kinerja pegawai masih kurang optimal, dari informasi diketahui masih ada pegawai yang tidak bisa membereskan pekerjaan secara tepat waktu, efektif serta efisien.

Terkait permasalahan diatas disampaikan oleh Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung menyampaikan bahwa :

“Pegawai pada Badan Kesbangpol ini rata-rata banyak yang pindahan, mungkin masih belum dapat berinteraksi dengan lingkungan..sehingga masih belum optimal dalam bekerja...hanya kalo orang lama sudah ga usah diragukan lagi kinerjanya, dan satu lagi banyak pegawai kita yang terkena COVID jadi harus Isolasi Mandiri dan ada yang di rawat sehingga sedikit terbengkalai pekerjaan kita...”

Kemudian dari penjelasan Staf bagian Umum dan kepegawaian, beliau berkata bahwa :

“ Saat ini untuk Absensi pake Aplikasi SIKAP jadi wajib datang, nanti Tukannya bekurang...Kalo di Tahun Kemaren kami kerja pake Sistem WFH dan WFO dah sekarang sudah tidak lagi..apalagi sudah memakai Aplikasi..jadi Wajib Hadir”.

Hasil dari wawancara didapati adanya Pegawai yang berasal dari pindahan, sehingga masih kaku dan belum bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan dan juga sistem Work From Home (WFH) dan

Work Form Home (WFO), serta banyaknya pegawai yang terkena virus COVID-19 menjadi salah satu faktor pegawai belum saling berinteraksi secara intens.

Unsur Prestasi Kerja

Karakteristik pribadi serta persepsi seorang karyawan terhadap perannya dalam pekerjaan tersebut merupakan nilai dari hasil kerjanya, atau sebagai bentuk nilai dalam melaksanakan tugas yang baik dari segi kuantitas serta kualitas yang diperoleh dari seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya berdasarkan tanggung jawab yang diberikannya agar terwujudlah hasil yang baik merupakan hal-hal yang masuk dalam unsur prestasi kerja.

Dalam melihat unsur Prestasi Kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung Sekretaris Badan Kesbangpol mengatakan bahwa :

“.....Unsur Prestasi kami lihat dari SKP masing-masing Pegawai, kemarin SKP itu Per 2 Semester untuk di Januari sampai Juni, dan Juli sampai Desember,, itu sangat terlihat kinerja mereka karena kami yang teken itu, kalo mereka tidak hadir dan aktif tentu SKP ga akan kami tanda tangani,,dan akan berpengaruh terhadap kenaikan jengjang mereka..tapi Alhamdulillah ga ada satupun yang tidak buat SKP dan tidak kami Nilai..karena itu kita bisa lihat kinerja mereka apakah mereka memiliki poin prestasi dalam bekerja atau tidak”

Dari hasil wawancara didapati bahwa hasil prestasi kerja pegawai sangat baik. Hal ini dikarenakan pegawai menyadari akan tanggung jawabnya sebagai pegawai dan menyadari akan pentingnya kehadiran dan pelaksanaan tugas di bidangnya masing-masing.

Unsur Kepuasan Kerja

Suatu cara dari pegawai dalam merasakan pekerjaannya dengan generalisasi sikap terhadap pekerjaan atas dasar aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam ialah unsur dari kepuasan kerja. Bagian dari rasa puas dalam bekerja yaitu contohnya seperti, keadaan emosi baik emosi positif maupun emosi negatif yang asalnya dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjapegawai.

Kasubbid. Bela Negara dan Karakter Bangsa mengatakan bahwa :

“Di sini banyak pegawai pindahan dan beberapa pegawai dari instansi Nonjob dimasukkan kemari, karena adanya perubahan nomenklatur yang baru serta perubahan penyesuaian jabatan dari yang eselon 4 menjadi Fungsional. Perubahan ini yang harus diantisipasi karena perubahan dari struktural ke fungsional, dimana fungsional harus bekerja mandiri, pasti akan menjadi sedikit terkejut dalam bekerja.”

Kemudian beliau menambahkan bahwa :

“.....itu salah satu penghambat kita dalam melihat keefektifan pekerjaan pegawai, hanya hal itu tidak berlaku lama, karena lambat laun sudah dapat teratasi dan mulai terlihat gebrakan-gebrakan yang cukup baik dalam penjabaran pekerjaan yang dilaksanakan, sehingga khususnya di bidang saya sangat puas dengan hasil yang dilakukan.”

Dari hasil wawancara didapati bahwa Pimpinan sudah sangat terpuaskan dengan hasil pekerjaan yang dilakukan, dan pola kerja yang disampaikan dapat menjadi indikator utama dalam menentukan penilaian pimpinan terhadap hasil kerja pegawai.

Faktor Penghambat dan Pendukung Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung, yakni :

Faktor Penghambat EfektifitasPegawai

Dari penjelasan-penjelasan diatas bahwasanya faktor penghambat ialah salah satu hal yang patut diwaspadai dalam efektifitas kinerja pegawai agar tidak menjadi momok menurunnya eksistensi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung.

Terkait hal itu dapat diambil beberapa poin yang menjadi faktor penghambat efektifitas pegawai antara lain :

1. Adanya Perpindahan Pegawai dan penyesuaian pegawai dalam bekerja;
2. Adanya sistem kerja WFH dan WFO yang dijalani akibat perubahan akibat pandemi;
3. Banyaknya pegawai yang terinfeksi Virus Corona; dan
4. Adanya Efisiensi Anggaran dan Recofusing Anggaran.

Faktor Pendukung Efektifitas Pegawai

Untuk pendukung efektifitas pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung diharuskan agar selalu meningkatkan koordinasi serta kerja sama melalui para stakeholdersnya dengan tetap mengacu pada tupoksi serta bisa mencegah atau mereduksi potensi ancaman dari setiap permasalahan yang ada, yakni dengan :

1. Menjalankan pembinaan ideologi serta meningkatkan wawasan kebangsaan dan bela negara, dengan berfokus pada kelompok masyarakat yang memiliki potensi untuk ikut mengajak masyarakat lain berpartisipasi sehingga dapat menjangkau lebih luas lagi sasaran yang diinginkan.
2. Tokoh Masyarakat, Tokoh Adat, Tokoh Budaya, dan Tokoh Agama serta komponen masyarakat lainnya dilakukan pemberdayaan dalam upaya mencegah atau mengurangi terjadinya konflik sosial.
3. Bagi kelompok-kelompok yang dinilai radikal dilakukan peningkatan pendidikan wawasan kebangsaan dan nasionalisme sebagai salah satu bentuk upaya deradikalisasi.

Oleh sebab itu, sebagai penunjang dalam menciptakan kinerja yang baik bagi pegawainya dan tercapainya tujuan arah kebijakan sasaran strategis telah di masukannya berbagai program serta kegiatan yakni melalui program pembinaan politik dan penyelenggaraan pemerintahan umum, mencakup:

- a. Peningkatan sinergisitas kemitraan Organisasi Kemasyarakatan (Ormas) dengan Pemerintah;
- b. Peningkatan kualitas sistem politik dalam negeri;
- c. Penguatan kebhinnekaan, berbangsa dan bernegara melaluisosial, dan budaya serta ketahanan ekonomi;
- d. Peningkatan terhadap kewaspadaannasional;
- e. Meningkatkan implementasi terhadap wawasan kebangsaan, nilai-nilai pancasila, serta karakter bangsa dalam bingkai NKRI.

Dengan mengacu pada Ditjen Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia menjalankan beberapa kebijakan dengan menyesuaikan pada situasi dan kondisi daerah di Provinsi Lampung dimana pegawai wajib menjalankan dan mengerti akan apa yang dikerjakan sebagai indikator dalam pencapaian efektifitas kinerja, yakni:

1. Kesekretariatan, dilakukan melalui indikator kinerja sebagai penunjang penyelenggaraan administrasi serta pemenuhan sarana dan prasarana serta penyelenggaraankoordinasi.
2. Idiologi, yaitu diarahkan untuk pembinaan dan pengembangan Idiologi Negara, Bela Negara, Wawasan Kebangsaan dan Pembauran serta Karakter Bangsa.
3. Kewaspadaan Nasional, kewaspadaan dini dan kerjasama intelijen serta penanganan konflik dan pengawasan orangasing menjadi fokusnya.
4. Ketahanan SosialsertaKemasyarakatan, diarahkan pada sumber daya alam, ekonomi, ketahanan sosial serta ketahanan seni, agama kepercayaan, budaya dan organisasi masyarakat.
5. Politik Dalam Negeri, diarahkan pada fasilitasi partai politik serta pemilihan umum dan fasilitasi kelembagaan dan pendidikan politik, laporandan pemantauan perkembangan politik dalam negeri, pendidikan politik masyarakat, serta penyusunan rumusan kebijakan yang berhubungan dengan politik dalam negeri.

Oleh karena sudah terpilahnya arah dimasing-masing pengampu kegiatan sehingga akan terlihat jobdesk masing-masing pegawai yakni tercapainya Indikator Kinerja Individu pada masing-masing pegawai sebagai faktor pendukung dalam efektifitas kinerja, selaku penunjang dan pengasah pola kerja dalam efektifitasnya maka kegiatan yang ada diberikadiberikan dalam meningkatkan SDM yakni melaksanakan Pelatihan dan Pendidikan yang berguna bagi membentuk perilaku dan tingkah pola pegawai.

KESIMPULAN

Berlandaskan hasil akhir dari serangkaian penelitian/ riset dan juga pembahasan yang dilaksanakan. Maka yang dapat dikemukakan dari peneliti untuk menyampaikan kesimpulan yang disajikan melalui bentuk pendiskripsian dalam laporan hasil penelitian ini ialah Efektifitas Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Lampung sudah cukup baik dan penerapan pada pekerjaan dapat dikatakan sudah berhasil namun masih ada hal yang perlu diperbaiki sehingga dikatakan belum efektif secara menyeluruh. Hal ini terlihat pekerja yang sudah berkontribusi dalam menjalankan tugas pokoknya, dan kerja yang dihasilkan dapat dilihat dandirasakan.

Dalam efesiensi kinerja terdapat bebrapa faktor penghambat efektifitas pegawai antara lain :

1. Adanya Perpidahan Pegawai dan penyesuaian pegawai dalambekerja.
2. Adanya sistem kerja WFH dan WFO yang dijalani akibat perubahan akibat pandemi.
3. Banyaknya pegawai yang terinfeksi Virus Corona.
4. Adanya Efesiensi Anggaran dan Recofusing Anggaran.

Fenomena ini tentu akan mengganggu efektifitas kinerja pegawai karena persoalan yang dihadapi Organisasi Perangkat Daerah yang berkaitan dengan tugas, waktu, motivasi , produktifitas, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja, serta sarana prasarana yang akan menjadi arah dari Organisasi akan berpengaruh menurun.

Maka Badan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung telah merumuskan kebijakan yang diambil sebagai dukungan untuk pegawai lebih baik dalam bekerja yakni memasukkan kegiatan dan

proporsional pekerja yang sesuai dengan bidangnya masing- masing sehingga kinerja yang efektif akan lebih dirasakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta. Bungin, Burhan. 2008. *Analisis Data Penelitian Kualitatif* Jakarta: Rajawali Press.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Fuji. R Lestari. 2015. *Efektifitas Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Anamabas*. Naskah Publikasi Universitas Maritim Raja Haji Tanjung Pinang.
- Hakim, Lukman Nul. 2018. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Fave Hotel S. Parman Medan, Universitas Medan Area*
- Hariyanto, dkk. 2003. "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Keterampilan dan Kinerja Karyawan Koperasi Usaha Karya: Studi pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Tanjung Perak Surabaya". Dalam *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 1 No.2. Hal 247-253 Malang : Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Gie, The Liang. 1998. *Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta : Nur Cahaya.
- Hani, Handoko dan Reksohadiprodjo. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Edisi Kedua. BPFE : Yogyakarta.
- Husein Umar. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Cetakan Keempat, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Malayu Hasibuan S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- Masyita, Sitti. 2016 "Efektifitas Kinerja Pegawai dalam pelayanan masyarakat untuk pembuatan E-KTP pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros". *Jurnal Ilmiah Bongaya* April 2016 No. XIX ISSN : 1907-5048.
- Moleong, Lexy J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya Kurniansyah.
- Rizky. 2016. *Pengaruh Emotional Intelligence dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Lampung*. Skripsi. Universitas Lampung.
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung Tahun 2020.
- Ramdhani, Putri. 2015. *Efektifitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat*. Skripsi UMM.
- Rencana Kerja (Renja) Badan Kesbangpol Provinsi Lampung Tahun 2021..