

**KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA SUB
BAGIAN URUSAN RUMAH TANGGA GUBERNUR
DI BIRO UMUM SEKERTARIAT DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**

TESIS

Oleh :

**ROSALINA NUR ALIFAH
NIM. 18.81.02.0351**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALANGKARAYA
TAHUN 2021**

**KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA SUB
BAGIAN URUSAN RUMAH TANGGA GUBERNUR
DI BIRO UMUM SEKERTARIAT DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Magister (S2) pada Program Studi
Magister Administrasi Publik

Oleh :
ROSALINA NUR ALIFAH
NIM. 18.81.02.0351



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALANGKARAYA
TAHUN 2021**

HALAMAN PENGESAHAN

KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA SUB BAGIAN URUSAN RUMAH TANGGA GUBERNUR DI BIRO UMUM SEKERTARIAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

Oleh:

ROSALINA NUR ALIFAH

NIM. 18.81.02.0351

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Komisi Pembimbing

Dr. Mambang, S.H., M.AP
Ketua

Dr. H. M. Riban Satia, S.Sos., M.Si
Anggota

Palangka Raya, 18 Januari 2021

Universitas Muhammadiyah Palangkaraya

Program Studi Studi Magister Administrasi Publik

Dekan,



Dr. H. Waru Yusuf, S.Sos., MAP
NIK. 08.9101.1008

IDENTITAS TIM PENGUJI

Judul Tesis : KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA SUB BAGIAN URUSAN RUMAH TANGGA GUBERNUR DI BIRO UMUM SEKERTARIAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

Nama Mahasiswa : **ROSALINA NUR ALIFAH**

NIM : 18.81.02.0351

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Komisi Pembimbing

Ketua : Dr. Mambang, S.H., M.AP

Anggota : Dr. H. M. Riban Satia, S.Sos., M.Si

Tim Dosen Penguji

Dosen Penguji 1 : Dr. Nurhasanah, M.Si

Dosen Penguji 2 : Dr. Mambang, S.H., M.AP

Dosen Penguji 3 : Dr. H. M. Riban Satia, S.Sos., M.Si

Tanggal Ujian :

SK. Penguji :

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustakanya.

Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dikemudian hari dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia Tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Palangka Raya,
Mahasiswa,



ROSALINA NUR ALIFAH
NIM. 18.81.02.0351

Program Magister Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Palangkaraya

RINGKASAN

ROSALINA NUR ALIFAH. 2020. Program Pascasarjana Studi Magister Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sub Bagian Urusan Rumah Tangga Gubernur Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah. Dibawah bimbingan : Ketua : Dr. Mambang, S.H., M.AP; Anggota : Dr. H. M. Riban Satia, S.Sos., M.Si

Penelitian dilakukan untuk menganalisis mengenai penilaian kinerja pegawai. Bagi penulis, selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan, juga dapat menambah ilmu pengetahuan bidang ilmu Administrasi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan melakukan penelitian, diharapkan dapat memberikan pengalaman yang berguna bagi peneliti untuk dapat berfikir secara analisis dan dinamis di masa yang akan datang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu : 1) observasi, 2) wawancara (interview), dan 3) dokumentasi. Dengan Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik snowball sampling. Di simpulkan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat hasil yang dicapai pegawai pada fungsi dan tugas tertentu sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kemampuan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, jadi kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Adapun kemampuan itu dipengaruhi oleh kemampuan fisik yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan, yaitu berupa faktor kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina. Kemampuan mental/intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan intelektual seperti kecerdasan numeric, pemahaman verbal, kecepatan perceptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong Pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja. Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya.

Kata Kunci : *Kinerja, Kemampuan, Motivasi dan Peluang*

SUMMARY

ROSALINA NUR ALIFAH. 2020. Postgraduate Program for Masters in Public Administration, Muhammadiyah University of Palangkaraya. Performance of the State Civil Apparatus in the Sub Division of Governor's Household Affairs at the General Bureau of the Regional Secretariat of Central Kalimantan Province. Under the guidance of: Chairman: Dr. Mambang, S.H., M.AP; Members: Dr. HM Riban Satia, S.Sos., M.Si

The research was conducted to analyze the performance appraisal of employees. For the author, apart from being a requirement for completing education, it can also add to the knowledge of the field of Administration, especially Human Resource Management. By conducting research, it is hoped that it can provide useful experience for researchers to be able to think analytically and dynamically in the future. This research uses a qualitative approach. Data collection techniques used were: 1) observation, 2) interviews, and 3) documentation. With the research sampling technique using the snowball sampling technique. It is concluded that employee performance is the level of results achieved by employees in certain functions and tasks in accordance with their field of work. Ability is one of the factors that affect employee performance, so the ability is the capacity of an individual to do various tasks in a job. The ability is influenced by the physical strength needed to perform tasks that require stamina, dexterity, strength and skill, namely in the form of dynamic strength, body strength, static strength, dynamic flexibility, body coordination, balance and stamina. Mental / intellectual abilities, namely the abilities required for intellectual activities such as numeric intelligence, verbal comprehension, perceptual speed, inductive reasoning, deductive reasoning, spatial visualization and memory. strength and skills, namely in the form of dynamic strength factors, body strength, static strength, dynamic flexibility, body coordination, balance and stamina. Mental / intellectual abilities, namely the abilities required for intellectual activities such as numeric intelligence, verbal comprehension, perceptual speed, inductive reasoning, deductive reasoning, spatial visualization and memory. strength and skills, namely in the form of dynamic strength factors, body strength, static strength, dynamic flexibility, body coordination, balance and stamina. Mental / intellectual abilities, namely the abilities required for intellectual activities such as numeric intelligence, verbal comprehension, perceptual speed, inductive reasoning, deductive reasoning, spatial visualization and memory.

Providing motivation is very important in every organization. Employees who have high work motivation will be able to encourage these employees to work more enthusiastically and can make a positive contribution to the work for which they are responsible. Without motivation, an employee cannot fulfill his job according to standards or exceed standards because of what motivates him to work. It can be concluded that motivation is an external stimulus in the form of objects or non-objects that can stimulate people to own, enjoy, control or achieve these objects or non-objects. The motivation for someone to do work is because they have the goal of meeting their daily needs

Keywords : *Performance, Abilities, Motivation and Opportunities*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Tesis dengan judul: “**Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sub Bagian Urusan Rumah Tangga Gubernur Di Biro Umum Sekertariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah**” dapat di selesaikan dengan baik.

Penulisan Tesis ini merupakan karya ilmiah yang dihasilkan atas dukungan, didikan dan bantuan dari berbagai pihak dalam rangkaian studi program Pascasarjana pada Magister Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Palangkaraya.

Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam kesempatan ini penulis haturkan terima kasih dan semoga Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, memberikan ganjaran yang setimpal kepada:

- 1) Bapak Dr. Sonedi, M.Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palangkaraya.
- 2) Bapak Dr. H. Muhamad Yusuf, S.Sos., M.A.P, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Palangkaraya.
- 3) Bapak Dr. Mambang, S.H., M.AP, selaku Pembimbing I, atas semua masukan, saran dan bimbingan yang diberikan dalam proses penyusunan dan penyelesaian Tesis ini.
- 4) Bapak Dr. H. M. Riban Satia, M.Si, selaku Pembimbing II, atas semua masukan, saran dan bimbingan yang diberikan dalam proses penyusunan dan penyelesaian Tesis ini.
- 5) Bapak/Ibu Dosen Penguji.
- 6) Para Dosen dan Staff Pengajar Program Studi Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Palangkaraya.
- 7) Teman-teman mahasiswa Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Palangkaraya.
- 8) Semua pihak yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya semoga penulisan Tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, untuk menambah wawasan khususnya bagi mahasiswa di Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Palangkaraya.

Palangka Raya,
Penulis,

ROSALINA NUR ALIFAH

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS.....	iii
HALAMAN ORISINALITAS.....	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Kebijakan Publik.....	7
B. Implementasi Kebijakan.....	9
C. Kualitas Pelayanan Publik.....	12
D. Kinerja Pegawai	15
E. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	26
F. Aspek-Aspek Kinerja Pegawai.....	27
G. Kerangka Berpikir.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Metode Penelitian Kualitatif	30
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	30
C. Sumber Data	31
D. Instrumen Penelitian	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Teknik Analisis Data.....	34
G. Teknik Pengujian Keabsahan Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Hasil Penelitian.....	36
B. Pembahasan	48
BAB V PENUTUP	50
A. Kesimpulan.....	50
B. Saran.....	52

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
4.1	Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Sub Bagian Urusan Rumah Tangga Gubernur.....	38



DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Berpikir	29



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Agustino, Leo. 2008. Dasar- dasar Kebijakan Publik. Alfabeta: Bandung. Dunn, William. 2003. Pengantar Analisis Kebijakan Publik. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Agustino, Leo. 2008. Dasar-Dasar Kebijakan Publik, Bandung: Alfabeta
- anwar Mangkunegara. 2014, Evaluasi Kinerja SDM. PT Refika Aditama. Bandung.
- Bernadin dan Russel (1993:378) Kinerja
- Boudreau dan Milkovich (1997), sumber daya manusia dan produktivitas kerja
- GUBERNUR KALIMANTAN TENGAH PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN TENGAH NOMOR 29 TAHUN 2016 TENTANG KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS, FUNGSI DAN TATA KERJA INSPEKTORAT PROVINSI KALIMANTAN TENGAH kinanwar Mangkunegara. 2014, Evaluasi Kinerja SDM. PT Refika Aditama. Bandung.
- Islamy, Irfan. 2009. Prinsip- prinsip Perumusan Kebijakan Negara. Bumi Aksara: Jakarta
- Kusmaningtyas, Amiartuti. 2014. Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Komunikasi, Disiplin, dan Komitmen. Malang: Sinar Akademika Malang.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (1999:3),
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno (2008)