

Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintahan pada Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan

Muhamad Irfan Rama¹, Sukarmin², Kasmin³

Universitas Lakidende

Correspondance email: ramaipank3@gmail.com

Abstrak: Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah pada Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan. Tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui dan mendeskripsikan Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah pada Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif tidak menggunakan populasi, karena penelitian kualitatif berangkat dan kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu. Jadi informan dalam penelitian adalah 1 orang informan kunci dan 6 orang informan aparat pemerintah Kecamatan. Hasil penelitian menunjukkan Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah pada Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan dapat tercapai ditinjau dari aspek (a) Kemampuan, (b) Meningkatkan hasil yang dicapai, (c) Semangat kerja, (d) Pengembangan diri, pegawai dapat produktif karena sering mengikuti diklat atau bimtek (e) Mutu. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah pada Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan, yakni terdiri dari faktor (1) Motivasi, dengan adanya motivasi pegawai dapat bekerja dengan lebih produktif, (2) Kedisiplinan, yakni pegawai yang bekerja dengan mentaati tata tertib dan aturan dapat lebih produktif dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya (3) Etos Kerja, pegawai dalam bekerja memiliki karakter, sikap dan etika selalu bekerja keras sehingga dapat produktif, (4) Keterampilan, yakni pegawai dalam bekerja didukung dengan keterampilan kerja yang diperoleh melalui diklat dan bimtek sehingga lebih produktif dalam bekerja, (5) Pendidikan, yakni pegawai yang memiliki pendidikan formal mempengaruhi kemampuan kerjanya pegawai. Karena pendidikan rendah dengan pendidikan tinggi beda produktivitas kerjanya.

Kata Kunci: Produktifitas, Kerja, Aparatur

Abstract: Work productivity of government apparatuses at the north wawonii district office, konawe islands regency. the purpose of this study was to find out and describe the work productivity of government officials at the north wawonii district office, konawe islands regency. this research uses qualitative methods and does not use populations, because qualitative research departs from certain cases that exist in certain social situations. so the informants in the study were 1 key informant and 6 sub-district government officials. the results showed that the work productivity of government officials at the north wawonii sub-district office, konawe islands regency, could be achieved in terms of (a) capability, (b) increasing the results achieved, (c) work enthusiasm, (d) self-development, employees can be productive because they often following training or technical guidance (e) quality. the factors that influence the work productivity of government officials at the north wawonii sub-district office, konawe islands regency, consist of factors (1) motivation, with the motivation of employees being able to work more productively, (2) discipline, namely employees who work by obeying the rules and rules can be more productive in carrying out their main tasks and functions (3) work ethics, employees at work have the character, attitude and ethics of always working hard so they can be productive, (4) skills, namely employees in work are supported by work skills obtained through training and technical guidance so that they are more productive at work, (5) education, namely employees who have formal education affect the ability of employees to work. because low education with higher education is different in work productivity.

Keywords: productivity, work, apparatus

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki visi, misi dan tujuan. Dalam rangka pencapaian tujuan akhir, manajemen mutlak menyatakan arah yang akan ditempuh oleh organisasi sehingga terwujud suatu keadaan yang diinginkan pada sewaktu-waktu tertentu dimasa depan. Dengan kata lain, manajemen perlu menyatakan pandangannya secara eksplisit tentang bentuk masa depan organisasi yang dikehendaki itulah yang dimaksud dengan visi. Akan tetapi harus ditekankan bahwa pernyataan manajemen puncak saja tidak cukup. Maka diambillah langkah-langkah sosialisasi yang komprehensif dan mantap sehingga visi menjadli “milik” setiap orang dalam organisasi. Atas dasar perumusan maka misi organisasi ditentukan agar pegawai daalm

melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dapat mengarah pada terciptanya produktivitas kerja yang lebih tinggi.

Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Sumber yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah dan pekerjaan. Suatu pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan yang dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Bersumber dan karyawan itu sendiri, yakni semangat dan kegairahan kerja para karyawan merupakan unsur penting guna mencapai produktivitas yang tinggi. Maka sebaiknya pimpinan memperhatikan unsur penting tersebut seperti melalui (a) gaji yang memadai, (b) Kebutuhan karyawan perlu diperhatikan. dan (c) Penempatan karyawan pada posisi yang tepat (Hasibuan, 1996: 126). Berdasarkan observasi penulis, menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa atau unit kerja yang cenderung bersifat pasif daripada melakukan pekerjaan, Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dan sekaligus kurang memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas kerja pada Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan.

Fenomena produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan dapat dilihat dari dimensi kualitas dan kuantitas kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karena itu tugas pokok dan fungsi pegawai yang diamanahkan oleh pemimpin kurang menunjukkan capaian yang sesuai dengan target dan sisi kualitas dan kuantitas kerja yang baik. Karena itu, kinerja pegawai Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan belum mengarah pada produktivitas kerja pegawai yang baik dan sisi personal, kelompok dan organisasi secara umum.

Dengan demikian produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan merupakan pencapaian hasil kerja (*output*) yang dapat diamati dan produktivitas fisik dan produktivitas nilai yang secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai (aparatur) pemerintahan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil observasi, menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan dalam melaksanakan tugasnya menunjukkan produktivitas kerja pegawai masih rendah, termasuk produktivitas individu, kelompok dan organisasi. Dengan demikian menunjukkan bahwa rata-rata pegawai belum mampu memberi pencapaian produktivitas fisik yang maksimal sesuai dengan tujuan pokok dan fungsinya. Hal ini disebabkan karena faktor kurangnya penguasaan tentang teknologi informasi dan kepegawaian, ini dimaksudkan bahwa untuk menguasai teknis penyelesaian pekerjaan dengan alat yang sudah ada harus melalui pendidikan dan pelatihan. Kompetensi pegawai yang masih rendah, pendidikan formal, motivasi kerja, serta dukungan pimpinan. Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama faktor motivasi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, dan pendidikan.

Berdasarkan fenomena tersebut penulis tertarik untuk mengkaji produktivitas kerja pegawai, hal ini cukup beralasan karena pegawai pada Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan belum menunjukkan produktivitas kerja yang optimal baik secara individu, unit kerja dan organisasi Pada Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah pada Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan. Rumusan Masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah pada Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah pada Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan?

LANDASAN TEORI

Konsep Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum (The Liang Gie, 1981 : 3). Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari

esok lebih baik dari hari ini (Sinungan, 1985:12). Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (Riyanto, 1986:22). Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja (Ravianto, 1986:20).

Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Setiap organisasi maupun bentuknya, perlu mengetahui tingkat produktivitas pegawainya. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja pegawainya dari waktu ke waktu dengan cara membandingkan dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan oleh pemimpin. Kegiatan ini menjadi penting agar organisasi ini dapat meningkatkan daya saing dan hasil kerja pegawai di era globalisasi yang semakin kompetitif.

Gaspersz dalam Yuniarsih dan Suwatno (2009:164) menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi, antara lain: (1) Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas, (2) Perencanaan sumber daya akan menjadi efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek, (3) Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan caramemberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas, (4) Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas, (5) Strategi untuk mengikatkan organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada diantara tingkat produktivitas yang diukur. Dalam hal ini tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan korektif diambil, (6) Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antar organisasi pada skala nasional maupun global, (7) Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari satuan pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.

METODE

Informan dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan sebanyak 7 orang yang terdiri dari: Camat, Sekretaris Camat, Sub Bagian Perencanaan Keuangan, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Kasi Pemerintahan, Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum, dan Kasi Pembangunan, Pemberdayaan Perempuan & Masyarakat. Informan penelitian yang dipilih adalah merupakan unsur pimpinan yang memiliki tanggung jawab pada setiap unit kerja yang dipimpinnya. Dengan demikian penentuan informan tersebut dilakukan dengan cara penunjukkan langsung (*purposive sampling*) dengan pertimbangan bahwa informan yang dipilih untuk memberikan informasi terkait dengan produktivitas kerja pegawai pada dasarnya memiliki kewenangan, menguasai informasi, mengetahui dan memahami pekerjaannya dalam rangka mencapai produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan 3 cara yaitu:

1. Wawancara, yakni penulis melakukan tanya jawab langsung kepada informan mengenai produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan.
2. Studi Dokumentasi, yakni penulis mengumpulkan data-data, mempelajari, mencatat, mengcopy berbagai dokumen sehubungan dengan produktivitas kerja pada Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan.

3. Observasi yakni penulis melakukan pengamatan langsung pada pegawai Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan, dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai produktivitas kerja aparatur pada Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan.

Data penelitian yang diperoleh sehubungan produktivitas kerja aparatur pada Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan, dianalisis dengan menggunakan model analisis interaktif, yang dengan komponen (1) pengumpulan data, (2) reduksi data, (3) display data, dan (4) verifikasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedudukan Aparat Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yakni membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang pemerintahan. Terkait dengan pengelolaan pemerintahan daerah maka Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe sebagai OPD yang diberi tanggung jawab untuk melakukan pengelolaan pemerintahan daerah diharapkan dapat memperoleh produktivitas kerja yang lebih baik. Untuk mencapai produktivitas kerja pegawai yang baik maka perlu diperhatikan dimensi-dimensi berikut:

Produktivitas kerja pegawai Aparat Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan dapat tercapai apabila didukung dengan kemampuan kerja pegawai. Pegawai dalam bekerja harus memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sebagaimana tugas dan fungsi yang diberikan oleh pimpinan. Kemampuan Aparat Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan untuk mencapai produktivitas kerja pegawai dapat dikemukakan selaras dengan pendapat informan TR selaku Sekretaris Camat yang menyatakan bahwa:

Kalau pengamatan kami selaku unsur pimpinan di pada unit ini pada dasarnya pegawai disini rata-rata memiliki kemampuan kerja yang baik. Hal ini karena adanya dukungan pengetahuan sesuai bidangnya, memiliki keterampilan kerja seperti mampu bekerja dengan menggunakan komputer dan memiliki sikap yang baik dalam bekerja. Jadi penilaian kami selaku unsur pimpinan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan menggunakan kemampuan yang dimilikinya (wawancara, 08 Juni 2021).

Aparat Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan berusaha untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dalam setiap tahunnya. Produktivitas kerja pegawai yang telah dicapai dapat ditingkatkan menjadi lebih baik. salah satu fokus penelitian ini juga berhasil mengungkapkan fakta-fakta produktivitas kerja pegawai pada Aparat Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan ditinjau dan dimensi meningkatkan hasil yang dicapai. Sehubungan dengan hasil studi terkait dengan produktivitas kerja pegawai pada Aparat Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan ditinjau dan dimensi meningkatkan hasil yang dicapai berhasil diungkapkan informan SG yang menyatakan bahwa:

Pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya khususnya pada Sub Bagian Perencanaan Keuangan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang telah dicapai. Hal ini sebenarnya merupakan salah komitmen pegawai dalam bekerja. Contohnya kalau capaian kerja kami tahun terwujud 98 % maka tahun yang akan datang ditingkatkan menjadi 100 %. Seperti itu yang harus dilakukan pegawai, karena dalam bekerja selalu ada target yang harus dicapai. Semua itu tergantung dalam program kerja yang telah dibuat (wawancara, 09 Juni 2021).

Pegawai pada Aparat Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selalu berorientasi pada produktivitas kerja yang lebih baik hal ini harus didukung dengan semangat kerja yang tinggi. Pegawai dalam melaksanakan tugasnya harus lebih kuat, disiplin, dan selalu berusaha menjadi lebih baik dari hari kemarin. Fakta-fakta yang terungkap terkait dengan semangat kerja sebagai salah satu dimensi dan produktivitas pegawai pada Aparat Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan seperti yang diungkapkan informan TR yang menyatakan bahwa:

Memang kami akui bahwa pegawai dalam bekerja itu harus ada semangat kerjanya. Sebagai salah satu syarat pegawai yang memiliki produktivitas kerja itu tentunya didukung semangat kerja. kalau semangat kerja tidak “hadir” dalam tubuhnya maka sudah dapat dipastikan pegawai tidak akan menghasilkan karya yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Contoh diberikan pekerjaan tidak dapat diselesaikan, hasil kerja hari ini sama saja dengan hari kemarin, datang bekerja

selalu tidak disiplin dan sebagainya. Untuk unit kerja penerimaan dan pengeluaran kas pegawai memiliki semangat yang cukup baik (wawancara, 14 Juni 2021).

Pendapat informan tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada Aparat Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan dalam bekerja telah memiliki semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehingga pekerjaan yang dihadapi selalu tuntas. Semangat kerja menjadi penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah pada Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut : 1). Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah pada Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan dapat tercapai ditinjau dari aspek (a) Kemampuan, (b) Meningkatkan hasil yang dicapai, (c) Semangat kerja, (d) Pengembangan diri, pegawai dapat produktif karena sering mengikuti diklat atau bimtek (e) Mutu. 2). Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintah pada Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan, yakni terdiri dari faktor (1) Motivasi, dengan adanya motivasi pegawai dapat bekerja dengan lebih produktif, (2) Kedisiplinan, yakni pegawai yang bekerja dengan mentaati tata tertib dan aturan dapat lebih produktif dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya (3) Etos Kerja, pegawai dalam bekerja memiliki karakter, sikap dan etika selalu bekerja keras sehingga dapat produktif, (4) Keterampilan, yakni pegawai dalam bekerja didukung dengan keterampilan kerja yang diperoleh melalui diklat dan bimtek sehingga lebih produktif dalam bekerja, (5) Pendidikan, yakni pegawai yang memiliki pendidikan formal mempengaruhi kemampuan kerjanya pegawai. Karena pendidikan rendah dengan pendidikan tinggi beda produktivitas kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Darma., 1991, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Bina Aksara, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1996, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dharma, Surya, 2005, *Manajemen Kinerja: a: Falsafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Dwiyanto, 2002, *Reformasi Birokrasi Pelayanan Publik di Indonesia*, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, UGM, Yogyakarta
- Gronroos, C, 1990: *Service Management and Marketing: Managing The Moment of Truth in Service Competition*, Massachuetts, Lexington.
- Ivancevich, et.al, 1997, *Management Quality and Competitiveness (second edition)*, MirWin, Chicago.
- Kumiawan, Agung, 2005, *Transformasi Pelayanan Publik*, Pembauran, Yogyakarta.
- Matondang, 2008, *Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Moleong, Lexy J., 1995, *Metodologi Penelitian Kualitatif Remaja Karya*, Bandung.
- Moenir, A.S, 2003, *Kepemimpinan Kerja: a: Peranan, Teknik dan Keberhasilannya*, Bina Aksara, Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2010, *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Perusahaan dan Teori ke Praktik*, edisi kedua, Rajawali Pers, Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy, 2010, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Rajawali Fers*, Jakarta
- Ruky, Achmad S, 2004, *Sistem Manajemen Kinerja*, Graniedia Pustaka Karya, Jakarta,
- Salusu, J, 1996, *Pengambilan Keputusan Strategik*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Saparin, Sumber, 2009, *Tata Pemerintahan dan Administrasi Pemerintahan Desa*, 2009, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sedarmayanti, 2014, *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi*, Refika Aditama, Bandung
- Siagian, P. Sondang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Silalahi, Ulber, *Metode Penelitian Sosial*!, Refika Aditama, Bandung
- Sinambela, Ujan Poltak, et.al. 2006, *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan dan Implementasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi Sofian, 1987, *Metode Penelitian Survy*, Edisi Revisi, LP3ES, Jakarta.
- Supriyanto, Budi, 2009, *Manajemen Pemerintahan (Plus Dua Belas Langkah Strategis*, Media Brujan, Jakarta
- Soetarjo Kartohadikusumo, 2002, *Desa*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- The Liang Gie. 1987. *Ensiklopedia Administrasi*. Ghalia Indonesia: Jakarta

- Muhamad Irfan Rama, Sukarmin, Kasmin, Produktivitas Kerja Aparatur Pemerintahan pada Kantor Camat Wawonii Utara Kabupaten Konawe Kepulauan*
- Warella, Y, 2004, *Administrasi Negara dan Kualitas Pelayanan Publik*. MAP UNDIP, Semarang
- Wibawa, Samodra, 2009, *Administrasi Negara Isu-isu Kontemporer*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Widodo, Joko, 2006, *Good Governance: Telaah dan Dimensi Akuntabilitas dan Konfr01 Bìrokrasi pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah*, Insan Cendekia, Surabaya.
- Widjaja, 2005, *Otonomi Desa*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Winardi, 2009, *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wahyuni, Wiji; Subagyo dan Kumiawan, Rony, 2015, *Analisis Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kediri*, Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.
- Wijayanti, Martha dan Zaili, Rush; 2014, *Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Indragiri Hulu*, Jurusan Ilmu Administrasi — Prodi Administrasi Negara — Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau Jom FISIP Volume 2 No. 1-Oktober 2014.
- Yuniarsih, Tjutju, dan Suwatno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.