

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KUTAI BARAT**

**Paulus Liah<sup>1</sup>, Jamal Amin<sup>2</sup>, Hartutiningsih<sup>3</sup>**

### ***Abstract***

*The purpose of this study was to analyze The Effect of Leadership on the Performance of the Civil Servants in the Department of Population and Civil Registration of West Kutai.*

*The measurement of leadership variables in this study included aspects such as leadership style, power, awareness, communication, knowledge management, responsibilities and participation in the activities of the organization. While the performance variables in this study were measured from the quality, quantity, working duration, effectiveness, supervision needs and personality of the employees themselves. The samples of this study were 32 civil servants of department of population and civil registration of West Kutai. The data analysis technique which was used is a statistical analysis tool in a simple linear regression formula.*

*The result of this study showed that there was influence of leadership and performance in the Department of Population and Civil Registration of West Kutai about 0.928 and if the value is linked to the value of the correlation coefficient, it means that the leadership gives strong influence on the performance of civil servants. By the mean, when the leadership was done well, then the performance of the civil servants in the department of population and civil registration of West Kutai will increase.*

**Keywords:** *Leadership, Job Performance*

### ***Abstrak***

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat.*

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu politik Universitas Mulawarman.

<sup>2</sup> Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu politik Universitas Mulawarman.

<sup>3</sup> Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu politik Universitas Mulawarman.

*Pengukuran variabel kepemimpinan dalam penelitian ini meliputi aspek gaya kepemimpinan pimpinan, penggunaan kekuasaan pimpinan terhadap bawahan, kewaspadaan pimpinan, kemampuan berbicara pimpinan, tingkat pengetahuan pimpinan, tanggung jawab pimpinan terhadap bawahan serta partisipasi pimpinan dalam kegiatan organisasi. Sementara variabel prestasi kerja dalam penelitian ini diukur dari kualitas, kuantitas, waktu kerja, efektivitas, kebutuhan supervisi dan kepribadian diri dari pegawai. Responden penelitian adalah sebagian pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat yang berjumlah 32 orang. Teknik analisa data yang dipergunakan adalah alat analisis statistik berupa rumus regresi linear sederhana.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat sebesar 0,928. Jika nilai tersebut dihubungkan dengan nilai koefisien korelasi maka pengaruhnya sangat kuat. Artinya, apabila kepemimpinan dilaksanakan dengan baik maka prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat akan meningkat.*

**Kata Kunci :** *Kepemimpinan, Prestasi Kerja*

## **Pendahuluan**

Faktor sumberdaya manusia bagi kelancaran kegiatan organisasi, termasuk penyelenggaraan pelayanan oleh birokrasi pemerintah, mempunyai peranan yang penting dan bersifat sentral. Kepercayaan terhadap aparatur dianggap amat penting bagi masyarakat sebagai pelanggan membutuhkan pelayanan yang mampu memenuhi harapan dan kebutuhan mereka secara baik, dan yang pertama yang dapat melakukannya adalah sumberdaya aparatur pelaksana pelayanan itu sendiri.

Tuntutan akan prestasi kerja pegawai merupakan hal yang sangat mendesak untuk dibenahi. Hal itu mencakup jumlah, jenis maupun kualitas pelayanan yang dalam pelaksanaannya memerlukan penanganan secara professional dan proporsional. Untuk itu, semangat kerja yang tinggi dan bertanggungjawab, kompetensi yang memadai serta kepemimpinan yang efektif dalam lingkungan birokrasi pemerintahan merupakan sejumlah factor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Pentingnya aparat pemerintah pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat dalam melaksanakan urusan dibidang penyelenggaraan administrasin kependudukan, membutuhkan prestasi kerja pegawai secara efektif. Kenyataan yang ada selama ini menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai masih belum optimal, diantaranya Nampak pada beberapa hal berikut ini : (1) dari segi kualitas produk layanan yang diberikan,

aspek pencapaian waktu pelayanan masih perlu ditingkatkan, (2) masih terdapat pegawai yang tidak memanfaatkan waktu kerja yang tersedia untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efektif, karena lemahnya pengawasan pimpinan atas bawahannya, dan (3) pimpinan belum mengupayakan para pegawainya untuk mengembangkan kemampuan melalui kegiatan diklat dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawainya.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan tersebut, perlu dikaji lebih mendalam apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi praktis bagi pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat dalam melakukan peningkatan prestasi kerja pegawainya agar tercipta penyelenggaraan pelayanan public yang lebih baik, dan mempunyai implikasi teoritik dalam kajian tentang evaluasi atas prestasi kerja PNS selaku aparatur negara penyelenggara tugas pemerintahan dan pembangunan serta sebagai referensi bagi peneliti yang ingin mendalami lebih lanjut mengenai kepemimpinan dalam suatu organisasi public terhadap prestasi pegawai.

### **Tinjauan Teoritis**

Hasibuan, (2000 : 185), menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta kepemimpinan di dalam organisasi itu. Dengan demikian, intisari dari teori tersebut mengandung pemahaman bahwa prestasi kerja tercapai apabila terdapat pemenuhan atas sejumlah faktor yang mempengaruhinya, yang meliputi kemampuan, kecakapan, pengetahuan dan pendidikan yang dimilikinya serta kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pegawai yang bersangkutan.

Selanjutnya dipaparkan beberapa teori dan konsep penelitian yang menunjang penelitian ini sebagai berikut :

### **Fungsi dan Peran Pemimpin dalam Organisasi**

Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain, yang disebabkan oleh beberapa macam hal antara lain seperti macam organisasi, situasi sosial dalam organisasi, dan jumlah anggota kelompok. Menurut Terry (dalam Sutrisno, 2010 : 219), fungsi pemimpin dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu : (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) penggerakan dan (4) pengendalian.

Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya.

### **Gaya Kepemimpinan**

Dalam menjalankan kepemimpinan, tentu saja seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan tertentu. Setiap gaya kepemimpinan tersebut tentulah berbeda sehingga memberikan implikasi yang berbeda pula. Menurut Winardi (2000 : 78-81), pada umumnya gaya kepemimpinan seseorang dapat dibagi sebagai berikut : (1) Gaya kepemimpinan otoriter, (2) Gaya kepemimpinan demokratis, (3) Gaya kepemimpinan *laissez faire*.

Sedangkan menurut Siagian (1994 : 38), ada lima gaya kepemimpinan, sebagai berikut : (1) Kepemimpinan otokratis, (2) Kepemimpinan paternalistik, (3) Kepemimpinan kharismatik, (4) Kepemimpinan *laissez faire*, dan (5) Kepemimpinan demokratis

### **Pengukuran Prestasi Kerja**

Heneman, Schab dan Fossum (dalam Dharma, 1991 : 82-84) mengemukakan bahwa pengukuran prestasi kerja mencakup dua kegiatan, yaitu (1) Identifikasi dimensi kerja yang mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing karyawan dalam suatu organisasi, (2) Penetapan standar kerja.

Sedangkan Dharma (1991 : 55) menyatakan bahwa pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu kerja. Kuantitas adalah jumlah yang harus diselesaikan, kualitas adalah mutu yang dihasilkan, ketepatan waktu adalah kesesuaian dengan waktu yang telah direncanakan.

Menurut Steers (1984 : 47), prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor penting, yaitu : 1) Kemampuan, perangnya dan minat seorang pekerja, 2) Kejelasan dan penerimaan atas kejelasan peran seorang pekerja, 3) Tingkat motivasi kerja.

### **Metode Penelitian**

Penelitian yang dilakukan termasuk jenis penelitian *verivikatif* atau uji hipotesis, yaitu suatu pengetahuan yang menjelaskan dan mencari hubungan sebab akibat atau pengaruh dua variabel atau lebih, sehingga penelitian ini bersifat menerangkan, yaitu menerangkan pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya (pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai). Sumber data diambil dari pegawai sebagai responden, dan didukung dengan data sekunder yang relevan dengan masalah yang diteliti. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi, yaitu alat analisis statistik untuk menguji bagaimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

## Hasil Penelitian

### Kepemimpinan

Data mengenai kepemimpinan diperincikan dalam beberapa indikator,. Setiap jawaban responden yang telah diperoleh dari kuesioner diberi skor sesuai dengan tingkatannya. Sebelum penulis menyajikan data hasil penelitian, terlebih dahulu penulis menjabarkan rumus perhitungan nilai rata-rata (mean) indikator penelitian, yang berpedoman pada rumus yang dikemukakan oleh Siegel (1994) sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{K} = \frac{A - D}{K}$$

Dimana :

- I = interval
- R = jarak pengukuran (range)
- K = jumlah interval 3 (tinggi, cukup, rendah)

A = nilai jawaban tertinggi

D = nilai jawaban terendah

Nilai jawaban tertinggi (A) maupun terendah (D) dapat ditentukan melalui penggunaan rumus sebagai berikut :

Nilai jawaban tertinggi = jumlah pertanyaan indikator x skor tertinggi

Nilai jawaban terendah = jumlah pertanyaan indikator x skor terendah

### Gaya Kepemimpinan

Perhitungan jumlah nilai jawaban seluruh responden untuk indikator gaya kepemimpinan pimpinan dengan penggunaan rumus dan empat pertanyaan :

$$A = 4 \times 3 = 12$$

$$D = 4 \times 1 = 4$$

$$I = \frac{R}{K} = \frac{A - D}{K} = \frac{8}{3} = 2,67$$

Hasil analisis variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat baik.

### Penggunaan Kekuasaan oleh Pimpinan

Perhitungan jumlah nilai jawaban seluruh responden untuk penggunaan kekuasaan oleh pimpinan dengan penggunaan rumus dan empat pertanyaan

$$A = 4 \times 3 = 12$$

$$D = 4 \times 1 = 4$$

$$I = \frac{R}{K} = \frac{A - D}{K} = \frac{8}{3} = 2,67$$

Hasil analisis variabel penggunaan kekuasaan oleh pimpinan menunjukkan bahwa penggunaan kekuasaan oleh pimpinan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat baik.

### **Kewaspadaan Pimpinan**

Selanjutnya perhitungan jumlah nilai jawaban seluruh responden untuk kewaspadaan pimpinan dengan penggunaan rumus dan sebelas pertanyaan

$$A = 11 \times 3 = 33$$

$$D = 11 \times 1 = 11$$

$$I = \frac{R}{K} = \frac{A - D}{K} = \frac{22}{3} = 7,33$$

Hasil analisis variabel kewaspadaan pimpinan menunjukkan bahwa pimpinan memiliki kewaspadaan yang cukup baik terhadap faktor-faktor penghambat pelaksanaan kerja oleh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat.

### **Kemampuan Berbicara Pimpinan**

Perhitungan jumlah nilai jawaban seluruh responden untuk kemampuan berbicara pimpinan dengan penggunaan rumus dan seluruh responden

$$A = 4 \times 3 = 12$$

$$D = 4 \times 1 = 4$$

$$I = \frac{R}{K} = \frac{A - D}{K} = \frac{8}{3} = 2,67$$

Hasil analisis variabel kemampuan berbicara pimpinan menunjukkan bahwa pimpinan memiliki mampu berkomunikasi dengan baik pada pegawainya di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat.

### **Tingkat Pengetahuan Pimpinan**

Berikut perhitungan jumlah nilai jawaban seluruh responden untuk indikator tingkat pengetahuan pimpinan dengan penggunaan rumus :

$$\begin{aligned}A &= 15 \times 3 = 45 \\D &= 15 \times 1 = 15 \\I &= \frac{R}{K} = \frac{A - D}{K} = \frac{30}{3} = 10\end{aligned}$$

Hasil analisis menggambarkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat berpendapat bahwa pimpinan memiliki tingkat pengetahuan yang cukup.

### **Tanggungjawab Pimpinan terhadap Bawahan**

Berikut perhitungan jumlah nilai jawaban seluruh responden untuk indikator tingkat pengetahuan pimpinan dengan penggunaan rumus :

$$\begin{aligned}A &= 5 \times 3 = 15 \\D &= 5 \times 1 = 5 \\I &= \frac{R}{K} = \frac{A - D}{K} = \frac{10}{3} = 3,33\end{aligned}$$

Hasil analisis menggambarkan bahwa tanggungjawab pimpinan terhadap para pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat baik.

### **Partisipasi Pimpinan dalam Kegiatan Organisasi**

Selanjutnya perhitungan jumlah nilai jawaban seluruh responden untuk indikator partisipasi pimpinan dalam kegiatan organisasi dengan penggunaan rumus :

$$\begin{aligned}A &= 4 \times 3 = 12 \\D &= 4 \times 1 = 4 \\I &= \frac{R}{K} = \frac{A - D}{K} = \frac{8}{3} = 2,67\end{aligned}$$

Dari hasil analisis menggambarkan bahwa partisipasi pimpinan dalam kegiatan organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil baik.

### **Kualitas Kerja**

Berikut ini perhitungan jumlah nilai jawaban seluruh responden untuk indikator kualitas kerja dengan penggunaan rumus :

$$\begin{aligned}A &= 4 \times 3 = 12 \\D &= 4 \times 1 = 4 \\I &= \frac{R}{K} = \frac{A - D}{K} = \frac{8}{3} = 2,67\end{aligned}$$

Hasil analisis menggambarkan bahwa kualitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat baik.

### **Kuantitas Kerja**

Berikut penulis sajikan perhitungan jumlah nilai jawaban seluruh responden untuk indikator kuantitas kerja dengan penggunaan rumus :

$$A = 3 \times 3 = 9$$

$$D = 3 \times 1 = 3$$

$$I = \frac{R}{K} = \frac{A - D}{K} = \frac{6}{3} = 2$$

Hasil dari analisis menunjukkan bahwa kuantitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat adalah baik.

### **Ketetapan Waktu Kerja**

Perhitungan jumlah nilai jawaban seluruh responden untuk indikator ketepatan waktu kerja dengan penggunaan rumus :

$$A = 3 \times 3 = 9$$

$$D = 3 \times 1 = 3$$

$$I = \frac{R}{K} = \frac{A - D}{K} = \frac{6}{3} = 2$$

Hasil analisis menggambarkan bahwa ketepatan waktu kerja yang dihasilkan oleh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat adalah baik.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan beberapa gambaran mengenai kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat yang terjabar sebagai berikut :

#### **1. Kepemimpinan**

Berdasarkan data mengenai indikator kepemimpinan, pada organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat pimpinan telah menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dalam memimpin organisasinya, kekuasaan pun dipergunakan secara baik, tingkat kewaspadaan pimpinan atas berbagai faktor yang dapat menghambat pelaksanaan tugas oleh pegawai cukup baik, pimpinan juga memiliki kemampuan berbicara secara baik, tingkat pengetahuannya cukup, tanggungjawab pimpinan terhadap bawahannya pun cukup baik dan pimpinan juga berpartisipasi dengan baik dalam kegiatan-kegiatan organisasi.

## 2. Prestasi Kerja

Mengenai prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa prestasi kerja pegawai termasuk dalam kategori baik, yang tampak dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan penggunaan waktu kerja yang baik oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

### **Analisis Regresi**

Dari hasil perhitungan diperoleh angka korelasi antara kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat sebesar 0,928. Artinya, hubungan kedua variabel tersebut sangat kuat. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat searah. Artinya, jika kepemimpinan diterapkan secara baik, maka prestasi kerja akan baik pula atau mengalami peningkatan.

Signifikansi hubungan antara kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat dapat dilihat dari angka probabilitas ( $\text{sig}$ ) sebesar 0,00 yang lebih kecil daripada 0,05. Ketentuan mengatakan jika angka probabilitas  $< 0,05$  maka ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat, dapat dilihat pada angka  $R^2$  (*square*) (angka korelasi yang dikuadratkan), yang disebut juga Koefisien Determinasi (KD). Besarnya angka Koefisien Determinasi dalam hasil perhitungan di atas ialah sebesar 0,862 atau sama dengan 86,2%. Artinya, besarnya pengaruh variabel kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat adalah 86,2%, sedangkan sisanya, yaitu 13,8% ( $100\% - 86,2\%$ ) disebabkan oleh faktor-faktor penyebab lainnya.

Untuk menguji kelayakan model regresi tersebut, maka dilakukan pengujian hubungan linearitas antara variabel kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat (lihat tabel ANOVA) yang diperoleh angka signifikansi sebesar 0,000 yang  $< 0,05$ . Oleh sebab itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yaitu terdapat hubungan linier antara kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat. Dengan demikian, model regresi tersebut di atas sudah benar dan layak.

### **Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat sebesar 0,928 atau sangat kuat. Artinya, apabila kepemimpinan dilaksanakan

dengan baik, maka akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai dilihat dari Koefisien Determinasi sebesar 0,862 atau sama dengan 86,2%, sedangkan sisanya 13,8% disebabkan oleh faktor-faktor lainnya, antara lain kemampuan, keterampilan, motivasi untuk berusaha dan pengalaman yang perlu untuk ditingkatkan.
3. Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat untuk gaya kepemimpinan, penggunaan kekuasaan, kemampuan berbicara, serta partisipasi dalam kegiatan-kegiatan organisasi telah dilaksanakan dengan baik. Namun aspek tingkat kewaspadaan pimpinan atas berbagai faktor yang dapat menghambat pelaksanaan tugas oleh pegawai, tingkat pengetahuan dan tanggungjawab pimpinan terhadap bawahan masih perlu ditingkatkan lagi.
4. Prestasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat termasuk dalam kategori baik, diukur dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu kerja yang telah dipenuhi oleh para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
5. Dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat, pimpinan perlu melakukan pembinaan secara berkesinambungan dan mengembangkan kemampuan pegawai melalui pelatihan-pelatihan.

### **Saran-saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka penulis menyarankan beberapa hal demi kemajuan pelaksanaan kerja oleh pegawai dalam organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat hendaknya lebih disempurnakan demi kebutuhan pencapaian tujuan organisasi secara lebih baik, dengan menekankan peningkatan pada tingkat kewaspadaan pimpinan atas berbagai faktor yang dapat menghambat pelaksanaan tugas oleh pegawai, tingkat pengetahuan dan tanggungjawab pimpinan terhadap bawahannya.
2. Hendaknya Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat terus mempertahankan kemampuan mengorganisir banyaknya sumberdaya aparatur organisasi pada pemberian dan penugasan yang tepat sesuai kompetensi pegawai yang bersangkutan.
3. Prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat dalam penelitian ini belum diteliti dari aspek kepribadian pegawai yang bersangkutan, sehingga penulis merekomendasikan perlunya analisis prestasi kerja pegawai yang juga meliputi aspek kepribadian pelaksana tugas.

**Daftar Pustaka**

- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Rajawali Press. Jakarta.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rineka Cipta. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Dasar dan Kunci Keberhasilannya*. Haji Masagun. Jakarta.
- Steers, Richard M. 1984 *Efektivitas Organisasi. Seri Manajemen 47*. Erlangga Jakarta