**STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS KINERJA PEGAWAI PADA DINAS**

**LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**

**Oleh:**

**Edi Epron Sihombing, S.Sos., MAP; Abdul Latif, SE, MM**

*Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan*

*Dosen Fakultas Ekonomi UGN Padangsidimpuan*

*Email :* *ediepronsihombing1984@**gmail.com*

***Abstrak***

***Dalam melaksanakan kinerja, pihak Dinas Lingkungan Hidup harus terlebih dahulu melihat semua faktor kemungkinan yang ada, baik itu kesempatan, peluang maupun tantangan serta hambatan apa yang ada dalam era otonomi ini serta penyelenggaraan organisasi haruslah pula menjawab serta memenuhi kehendak pelanggan yaitu masyarakat di Dinas Lingkungan Hidup yang memerlukan pelayanan secara optimal agar tercipta suatu keadaan yang menggambarkan good governance di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Padang Lawas Utara. Kenyataan menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya Dinas Lingkungan Hidup menghadapi beberapa kendala. Salah satu diantaranya adalah rendahnya kemampuan profesional pegawai, sehingga kinerja organisasi Dinas Lingkungan Hidup belum dapat berjalan dengan baik. Tercapainya tujuan yang menjadi tugas dan tanggung jawab Dinas Lingkungan Hidup tersebut hanya dimungkinkan karena upaya para pegawai yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup.***

***Tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui strategi serta faktor-faktor yang mempengaruhi dalam peningkatan kualitas kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Padang Lawas Utara Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Dimana penulis menggunakan kuesioner dan daftar wawancara dalam mengumpulkan data di lapangan dan analisis dari bahan-bahan tertulis sebagai sumber data utama. Responden yang ditetapkan pada penelitian ini berjumlah 35 (tiga puluh lima) orang.***

***Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi peningkatan kualitas kinerja pegawai yang diterapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Padang Lawas Utara ada 2 (dua) hal utama, yaitu Peningkatkan kompetensi dengan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan dan Memberikan Kompensasi. Selain 2 (dua) strategi sebagaimana disebutkan pada point 1 (satu), terdapat pula faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Padang Lawas Utara, antara lain faktor kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM), Kepemimpinan, Motivasi dan Sarana dan prasarana.***

***Kata kunci : Strategi, Peningkatan, Kualitas, Kinerja, Pegawai.***

1. **LATAR BELAKANG PENELITIAN**

Pada era reformasi sekarang ini, kinerja pemerintah mendapat sorotan tajam dari masyarakat. Dengan adanya kebebasan dalam menyampaikan pendapat (aspirasinya), banyak ditemukan kritikan yang pedas terhadap kinerja pemerintah, baik itu secara langsung (melalui forum resmi atau bahkan demonstrasi) maupun secara tidak langsung (melalui tulisan atau surat pembaca pada media massa). Kritikan tersebut tanpa terkecuali mulai dari pemerintah pusat sampai ke pemerintahan terendah seperti halnya Dinas Lingkungan Hidup. Dari penelitian selama ini, pelayanan yang diberikan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Padang Lawas Utara terlihat masih adanya keluhan yang disampaikan masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini terlihat dari masih rendahnya kinerja pegawai tersebut, serta masih kurangnya sarana kerja yang memadai. Pelayanan yang berkualitas seringkali mengalami kesulitan untuk dapat dicapai karena pegawai tidak selalu memahami bagaimana cara memberikan pelayanan yang baik, hal ini terjadi disebabkan oleh masih rendahnya kemampuan profesional pegawai dilihat dari latar belakang pendidikan dan etos kerja sumber daya manusia (pegawai Dinas Lingkungan Hidup) serta kewenangan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Semakin kritis masyarakat terhadap tuntutan kualitas layanan menunjukkan karakter masyarakat kita dewasa ini yang telah memiliki sikap mandiri, terbuka dan mampu berdemokrasi. Hal ini berarti bahwa pelayanan publik oleh pemerintah semakin hari semakin bertambah dan harus lebih ditingkatkan kualitasnya.

Dalam melaksanakan kinerja, pihak Dinas Lingkungan Hidup harus terlebih dahulu melihat semua faktor kemungkinan yang ada, baik itu kesempatan, peluang maupun tantangan serta hambatan apa yang ada dalam era otonomi ini serta penyelenggaraan organisasi haruslah pula menjawab serta memenuhi kehendak pelanggan yaitu masyarakat di Dinas Lingkungan Hidup yang memerlukan pelayanan secara optimal agar tercipta suatu keadaan yang menggambarkan *good governance* di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Padang Lawas Utara.

Kenyataan menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya Dinas Lingkungan Hidup menghadapi beberapa kendala. Salah satu diantaranya adalah rendahnya kemampuan profesional pegawai, sehingga kinerja organisasi Dinas Lingkungan Hidup belum dapat berjalan dengan baik. Tercapainya tujuan yang menjadi tugas dan tanggung jawab Dinas Lingkungan Hidup tersebut hanya dimungkinkan karena upaya para pegawai yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup. Sejalan dengan pendapat Prawirosentono (1999:3) bahwa ”tercapainya tujuan lembaga/ perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi lembaga/perusahaan tersebut”.

**II. TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1. Pengertian Strategi**

Strategi adalah hal yang sangat penting bagi organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi publik. Tak jarang strategi ini diijadikan sebagai hal paling mendasar yang dibuat oleh para pemimpin organisasi. Hal ini memang cukup beralasan sebab keberlangsungan dari sebuah organisasi sangat tergantung pada strategi yang dimiliki dalam menghadapi lingkungan dan segala permasalahan yang ada. Padahal strategi sendiri pada awalnya dikenal atau berasal dari dunia militer. sebagai sebuah kosakata strategi berasal dari bahasa Yunani, yaitu “strategos”. Kata “Strategos’’ ini berasal dari kata “stratos” yang berarti militer dan “ag” yang artinya memimpin (Jemsly Hutabaran dan Martani Huseini 2008:18).

Chandler, dalam Salusu 1996 : 88 juga mengatakan : “Strategi adalah penetapan sasaran jangka panjang organisasi, serta penerapan serangkaian tindakan dan alokasi daya yang penting untuk mencapai tujuan tersebut.” Untuk lebih memahami tentang strategi perlu diringkas mengenai komponen- komponen atau unsur-unsurnya. Shirley (1978) dalam Salusu (1996) lebih suka memakai istilah determinan atau faktor yang menentukan. Jadi deteriman yang menentukan menurutnya adalah peluang eksternal, kendala-kendala eksternal, kapabilitas eksternal dan nilai-nilai perorangan dari pejabat-pejabat teras.

Salusu (1996:101) menawarkan sebuah defenisi yaitu “Strategi adalah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalm kondisi yang paling menguntungkan”.

Berdasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa strategi adalah sekumpulan pilihan kritis untuk perencanaan dan penerapan serangkaian rencana tindakan dan alokasi yang penting dalam mencapai tujuan dasar dan sasaran dengan memperhatikan keunggulan yang kompetitif.

* + 1. **Elemen-Elemen Strategi**

Dalam salusu (1996:88) ada 11 elemen-elemen strategi antara lain:

1. Seni Situasional
2. Tujuan dan sasaran
3. Produk, keunggulan kompetitif
4. Pola keputusan
5. Kebijaksanaan dan program
6. Destinasi
7. Sumber daya dan lingkungan
8. Program bertindak
9. Formulasi, Arah Keputusan
10. *Deciptive Device*
11. Pemimpin

**2.1.2 Tingkat-Tingkat Strategi**

Menurut pandangan Schendel Charles Hofer, Higgins (1985) dalam Salusu (1996:109) bahwa ada 4 tingkatan strategi yang secara keseluruhan disebut master strategi yaitu:

1. *Enterprise Strategy*

Strategi ini berkaitan dengan respon masyarakat. Setiap organisasi mempunyai hubungan dengan masyarakat.

1. *Corporate Strategy (strategi organisasi)*

Strategi ini berhubungan dengan misi organisasi jadi biasa disebut *grand strategy* yang meliputi bidang yang digeluti organisasi.

1. *Business strategy*

Pada tingkat ini biasanya dalam organsasi bisnis lebih dibawah dari *corporate strategy* jadi strategi ini bisa penjabaran dari *corporate stategy* bisa juga strategi dari unit usaha suatu perusahaan.

1. *Functional strategy*

Strategi ini merupakan pendukung dan penunjang suksesnya strategi yang lain. Ada 3 jenis strategi fungsional yaitu:

1. *Strategi fungsional ekonomi,* yaitu mencakup fungsi-fungsi yang memungkinkan organisasi hidup sebagai satu kesatuan ekonomi yang sehat.
2. *Strategi fungsional manajemen*, mencakup fungsi-fungsi manajemen, yaitu *planning, organizing, staffing*, dan sebagainya.
3. *Strategi isu stratejik*, fungsi utamanya ialah mengontrol lingkungan, baik lungkungan yang sudah diketahui maupun yang belum diketahui atau yang selalu berubah-ubah.
	* 1. **Tipe-Tipe Strategi**
4. *Corporate strategy* (strategi organisasi). Strategi ini berkaitan dengan prumusan visi, tujuan, nilai-nilai, dan inisiatif stratejik yang baru.
5. *Program strategy* (strategi program). Strategi ini lebih memberi perhatian pada implikasi stratejik suatu program tertentu.
6. *Resource SupportStrategy* (strategi pendukung sumber daya). Strategi sumber daya ini memusatkan perhatian pada memaksimalkan pemanfaatkan sumber daya yang esensial yang tersedia guna meningkatakan kinerka organisasi.
7. *Institutional strategy* (strategi kelembagaan). Fokus dari strategi ini ialah mengembangakan kemampuan organsasi untuk melaksanakan inisiatif-inisiatif stratejik.
	* 1. **Tipe-Tipe Strategi**

Tipe strategi coba dikemukakan oleh Koteen (1991) dalam Salusu (1996) adalah sebagai berikut.

1. *Corporate strategy* (strategi organisasi). Strategi ini berkaitan dengan prumusan visi, tujuan, nilai-nilai, dan inisiatif stratejik yang baru.
2. *Program strategy* (strategi program). Strategi ini lebih memberi perhatian pada implikasi stratejik suatu program tertentu.
3. *Resource Support Strategy* (strategi pendukung sumber daya). Strategi sumber daya ini memusatkan perhatian pada memaksimalkan pemanfaatkan sumber daya yang esensial yang tersedia guna meningkatakan kinerka organisasi.
4. *Institutional strategy* (strategi kelembagaan). Fokus dari strategi ini ialah mengembangakan kemampuan organsasi untuk melaksanakan inisiatif-inisiatif stratejik.
	* 1. **Aturan dan Petunjuk dalam Membuat Strategi**
5. Ia harus menjelaskan dan menginterpretasi masa depan, tidak hanya sekarang.
6. Arahan strategi harus bisa menentukan rencana, dan bukan sebaliknya, rencana menetukan strategi.
7. Strategi harus berfokus pada keunggulan kompetitif, tidak sematamata pada pertimbangan keuangan.
8. Ia harus diaplikasikan dari atas kebawah, bukan dari bawah ke atas.
9. Strategi harus mempunyai orientasi eksternal.
10. Fleksibilitas adalah sangat esensial.
11. Strategi harus berpusat pada jangka panjang.
	* 1. **Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai**

Sondang P. Siagian (2002 : 10) mengemukakan berbagai upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan Kinerja :

1. Perbaikan terus menerus
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan
3. Pemberdayaan sumber daya manusia
4. Filsafat Organisasi
	1. **Pengertian Kinerja**

Tohardi (dalam Sutrisno, 2009:100), menjelaskan bahwa kinerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Ravianto (dalam Sutrisno, 2009:100), menjelaskan bahwa kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Nawawi (2006:63) menyatakan bahwa kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, dan (c) kemampuan kerja. Selanjutnya Sulistiyani (2003:223) menyatakan kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan Whitmore(1997:104)menyatakankinerjaadalahpelaksanaanfungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sikap mental yang senantiasa selalu mencari yang terbaik atas sebuah pekerjaan. Proses penyempurnaan akan selalu dilakukan setiap kali mendapatkan hasil dari sebuah pekerjaan. Sikap tidak pernah puas dari sebuah hasil yang telah dicapai sangat berperan besar dalam peningkatan kinerja dari para pegawai.

* + 1. **Indikator Kinerja**
1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.

1. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

1. Semangat kerja

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

1. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

1. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

1. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek Kinerja yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

* + 1. **Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang secara umum mempengaruhi Kinerja adalah (Sedarmayanti, 1995:75) :

1. Sikap mental, berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja.
2. Pendidikan, pada umumnya orang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas yang berpengaruh terhadap Kinerja.
3. Keterampilan, apabila pegawai semakin terampil maka akan lebih mampu bekerja serta manggunakan fasilitas kerja dengan baik.
4. Manajemen, berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk memimpin serta mengendalikan staf karena manajemen yang tepat dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi pada pegawai.
5. Tingkat penghasilan, dapat menimbulkan konsentrasi kerja, menimbulkan semangat bekerja, dan pegawai juga dapat memanfaatkan kemampuan yang ia miliki untuk meningkatkan Kinerja.
6. Gizi dan Kesehatan, apabila hal ini dapat dipenuhi maka pegawai akan dapat bekerja lebih kuat dan lebih bersemangat.
7. Jaminan Sosial, untuk meningkatkan pengabdian pegawai pada organisasi.
8. Lingkungan dan iklim kerja, akan menolong pegawai senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik menuju ke arah peningkatan Kinerja.
9. Sarana Kinerja, sarana yang digunakan harus yang baik agar dapat menunjang Kinerja.
10. Teknologi, apabila teknologi yang digunakan tepat dan lebih maju, maka hasil yang dicapai akan tepat waktu dan lebih bermutu.
11. Kesempatan berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki.

**III. KERANGKA PEMIKIRAN**

Kinerja secara umum dapat dipahami besarnya kontribusi yang diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat dia bekerja. Kinerja adalah keseluruhan unsur dan proses terpadu dalam suatu organisasi, yang didalamnya terkandung kekhasan masing-masing individu, perilaku pegawai dalam organisasi secara keseluruhan dan proses tercapainya tujuan tertentu. Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran tingkat pencapaian sasaran atau instansi pemerintah sebagai gambaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengidentifikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Kinerja dalam penyelenggaraan pemerintah merupakan tanggung jawab utama seorang pemimpin, dimana pimpinan membantu karyawannya agar berprestasi lebih baik. Penilaian kinerja dilakukan dengan memberi tahu pegawai apa yang diharapkan untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian harus mengenali prestasi, serta membuat rencana meningkatkan kinerja pegawai.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Padang Lawas Utara, dalam rangka mewujudkan peningkatan kualitas kinerja pegawai melakukan usaha dan strategi seperti diperlihatkan pada skema kerangka pemikiran di bawah ini.

**Gambar 1.1**

**Kerangka Pemikiran**

****

**IV. METODE PENELITIAN**

**4.1. Tipe dan Dasar Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Dimana penulis menggunakan kuesioner dan daftar wawancara dalam mengumpulkan data di lapangan dan analisis dari bahan-bahan tertulis sebagai sumber data utama.

**4.2. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005:720). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Padang Lawas Utara, yaitu sebanyak 35 orang.

Sampel merupakan subset/bagian dari populasi, yang karakteristiknya akan diteliti dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (Sugiyono, 2005:73).

Adapun teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008:85). Maka, adapun jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 35 responden.

**4.3. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan, metode yang digunakan adalah:

1. Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu yang dilakukan dengan membaca buku-buku dan majalah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, skripsi maupun thesis sebagai acuan penelitian terdahulu, dan dengan cara *browsing* di internet untuk mencari artikel-artikel serta jurnal-jurnal atau data-data yang dapat membantu hasil dari penelitian.

1. Penelitian lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke lokasi penelitian, untuk mendapatkan data primer melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada responden mengenai komitmen organisasional terhadap kinerja.

**4.4. Teknik Analisis Data**

Berdasarkan hasil pembahasan dan uraian diatas, maka untuk mengetahui apakah faktor-faktor tersebut diatas dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Padang Lawas Utara dan faktor apa yang paling signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, berikut ini akan dilakukan analisis data dengan menggunakan rekapitulasi skor indikator.

Menurut Singararimbun & Effendy dalam Pariruddin (2011:34) analisis persentase dan rumus perhitungan skor untuk setiap item pertanyaan yaitu:

X = ∑(F.X) x 100

 N

Dengan rumus:

Untuk memudahkan pemahaman terhadap tabel-tabel tersebut, maka maka penulis memakai simbol-simbol antara lain:

X = Rata-rata

N = Jumlah responden

F = Frekwensi

% = Persentase jawaban respon

Juga dalam tabulasi data penulis membuat bobot tiap option jawaban yaitu:

A = Untuk jawaban Ya nilai bobot 3

B = Untuk jawaban Belum nilai bobot 2

C = untuk jawaban tidak nilai bobot 1

Secara kuantitatif, deskripsi data didasarkan pada perhitungan frekuensi terhadap skor setiap alternative jawaban angket, sehingga diperoleh persentase dan skor rata-rata jawaban responden dari masing-masing variable, dimensi dan indikator dengan rentang penafsiran sebagai berikut (Sugiono, 2011:93):



**V. HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan observasi dan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis menyangkut Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Padang Lawas Utara, maka penulis membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai yang diterapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Padang Lawas Utara ada 2 (dua) hal utama, yaitu Peningkatkan kompetensi dengan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan dan Memberikan Kompensasi.
2. Selain 2 (dua) strategi sebagaimana disebutkan pada point 1 (satu), terdapat pula faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Padang Lawas Utara, antara lain faktor kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM), Kepemimpinan, Motivasi dan Sarana dan prasarana.
3. Berdasarkan hasil analisis data, faktor Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) memiliki efek yang positif bagi peningkatan kualitas kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Padang Lawas Utara, dengan persentase sebesar 72,73% dan skor rata-rata 2,83 dan disimpulkan berada pada kategori baik.
4. Faktor Kompensasi memiliki efek yang positif bagi peningkatan kualitas kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Padang Lawas Utara, dengan persentase sebesar 93,49% dan skor rata-rata 2,80 dan disimpulkan berada pada kategori “baik”.
5. Faktor yang paling besar efeknya bagi peningkatan kualitas kinerja pegawai adalah faktor Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dengan selisih sebesar 0,03% dari faktor Kompensasi.

**VI. DAFTAR PUSTAKA**

Ibrahim, Amin, 2008. *Pokok – Pokok Administrasi Publik Dan Implementasinya*, Bandung: PT. Rafika Aditam.

Iksan, 2009. *Manajemen Strategi Dalam Kompetisi Pasar Global*, Jakarta, Gaung Persada Press.

Kartono, Kartini, 2000. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali Jakarta.

Lijan Poltak, et.al, 2007. *Reformasi Pelayanan Publik*, Jakarta: Bumi Aksara.

Manullang, M, 2001. *Manajemen Kepegawaian*, LP3ES, Jakarta.

Moenir, A.S, 2002. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*, Jakarta.

Moenir, H.A.S., 2006. *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Makmur, 2009. *Teori Manajemen Stratejik (Dalam Pemerintahan Dan Pembangunan)*, Bandung: Refika Aditama.

Osborne, David dan Peter Plastrik, 2004. *Memangkas Birokrasi:Lima Strategi Menuju Pemerintahan Wirausaha, Terjemahan Abdul Rosyid Dan Ramelan*, Jakarta: PPM.

Purnomo, Setiawan Hari, S.E M.B.A dan Zulkieflimansyah, Ph.D, 2005. *Buku Seni Manajemen: Manajemen Strategi* : Jakarta: Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Ratminto dan Winarsih. Atik Septi, 2005. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sedarmayanti, 1995. *Sumberdaya Manusia Dan Produktivitas Kerja,* Ilham Jaya, Bandung.

Singarimbun, Masri, 1995. *Metodologi Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.

Sarwoto, P, 1998. *Pengukuran Efektivitas Kerja Pegawai*, Andi Offset. Jogyakarta.

Siagian, Sondang P, 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineke Cipta, Jakarta.

Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Kualitatif,* CV. Alfabeta, Bandung.

Sinambela, Lijan Poltak, et.al, 2007. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama, Kencana, Jakarta.

Thoha, Miftah, 2003. *Efektivitas Kerja Pegawai di Lingkungan Pegawai Negeri Sipil*, LP3ES. Jakarta.

Tripomo, Tedjo dan Udan, 2005. *Manajemen Strategi, Rekayasa Sains*: Bandung

Veithzal, 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi,* PT. Gramedia, Jakarta.

Zainal, Abd. Halim, 2005. *Efektivitas Kerja dalam Pelayanan Publik*, Erlangga. Jakarta.