Edisi Vol. IV No. III September-Desember 2015

ISSN : 2252 - 9705

JURNAL

ILMIAH ILMU SOSIAL AMANAH

Kebijakan Pengembangan Retribusi
Pasar Tradisional Niaga Daya Kota Makassar
Mochtar Luthfi M dan Muhammad Qalbi

Kebijakan Pemerintah Terhadap Penanggulangan Moneter
Dan Makro Pada Pasca Krisis Global
Esther Tamallo

Dampak Pembangunan Properti Terhadap Perkembangan Sosial
Dan Ekonomi Masyarakat Di Kecamatan Baruga Kota Kendari
Nahdatunnisa

Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan
Pada PT Jamsostek (Persero) Kantor Wilayah VIII Makassar
M. Ihsan Malik

Analisis Pengakuan Pendapatan Mudharabah
Pada PT. Bank Negara Indonesia Syariah Cabang Makassar
Rusdiah

Perspektif Dan Artikulasi Sejarah Perkembangan Ilmu Ekonomi
Terhadap Pemikiran Adam Smith
Aram Palilu

Strategi Manajemen Organisasi Pemerintah Dan Swasta Menuju Suatu Perubahan
Renny Mointi

Kinerja Pegawai Lembaga Organisasi Birokrasi Pemerintah Daerah
Zainul Abidin

Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja,
Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Di Kendari
Halimah1, Salim Basalamah, Muh. Nasir Hamzah, dan Sabri Hasan

Paradigma Serta Perkembangan Ilmu Administrasi Publik
Pada Organisasi Pemerintah Di Indonesia
Sumardi

Implementasi Manajemen Strategis pada Perusahaan Swasta
Rahmawati Umar

Fungsi Badan Permusyawaratan Desa Bontoala Terhadap Legislasi
Peraturan Desa Pada Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa
Muhammad Renaldy Bima

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ISLAM MAKASSAR

makna kinerja yang dicapai oleh organisasi guna mencapai tujuannya. Pendekatan sasaran dan dalam pengukurannya dengan mengidentifikasi sasaran mengukur tingkat keberhasilan organisasi. Ukuran keberhasilan organisasi dapat dilihat dari faktor efisiensi, produktivitas, tingkat keuangan, pertumbuhan organisasi, kepemimpinan organisasi pada lingkungannya, dan stabilitas organisasi. Sedangkan pendekatan sumber adalah mengukur tingkat keberhasilan organisasi mendapatkan berbagai sumber yang dibutuhkan terutama untuk memelihara sistem organisasi. Ukuran pada pendekatan ini meliputi; kemampuan organisasi untuk memanfaatkan lingkungan untuk memperoleh berbagai jenis sumber yang bersifat langka dan nilainya tinggi, kemampuan para pengambil keputusan dalam organisasi untuk menginterpretasikan sifat-sifat lingkungan secara cepat, kemampuan organisasi untuk menghasilkan output tertentu dengan menggunakan sumber-sumber yang berhasil diperoleh, kemampuan organisasi dalam memelihara kegiatan operasionalnya sehari-hari, dan kemampuan organisasi untuk bereaksi dan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan. Pendekatan Proses menganggap efektivitas sebagai efisiensi dan kondisi (kesehatan) dari organisasi internal. Indikator untuk mengukur

pendekatan ini diantaranya, ada efisiensi, perhatian atasan terhadap karyawan, semangat, kerjasama, loyalitas kelompok kerja, saling percaya dan komunikasi antara karyawan dengan pimpinan, desentralisasi dalam pengambilan keputusan, adanya komunikasi vertikal dan horisontal yang lancar dalam organisasi, adanya usaha dari setiap individu maupun keseluruhan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, adanya sistem imbalan yang merangsang pimpinan untuk mengusahakan terciptanya kelompok-kelompok kerja yang efektif dalam organisasi dan bagian-bagian bekerjasama secara baik, dan konflik yang terjadi selalu diselesaikan dengan mengacu pada kepentingan bersama. Sementara Gibb (1996), menggunakan pendekatan untuk mengukur kinerja organisasi melalui pendekatan dimensi periode waktu, yaitu tahap jangka pendek, tahap jangka menengah, dan tahap jangka panjang. Keseluruhan proses tahap tersebut ada pada suatu sistem yang tak berpisah, bahwa periode waktu jangka pendek merupakan prasyarat untuk dapat memasuki periode waktu jangka menengah, demikian selanjutnya periode waktu jangka menengah merupakan prasyarat untuk memasuki tahap jangka panjang. Pada akhirnya organisasi yang tidak memiliki kinerja bagus pada periode waktu jangka pendek tak dapat survive untuk jangka

Pengukuran kinerja organisasi

menggunakan System Model, mencakup empat kriteria yaitu adaptasi, integrasi, motivasi dan produksi. Kriteria adaptasi dipersoalkan adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan. Indikator ini antara lain adalah tolok ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja, ruang lingkup kegiatan organisasi. Hal terakhir mempertanyakan seberapa jauh kemanfaatan organisasi tersebut bagi lingkungan. Kriteria integrasi, yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lain. Kriteria motivasi anggota diukur keterikatan dan hubungan antara pelaku organisasi dengan organisasinya dan kelengkapan sarana bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi. Sementara kriteria produksi, yaitu usaha untuk pengukuran efektivitas organisasi dihubungkan dengan jumlah dan mutu keluaran organisasi serta intensitas kegiatan suatu organisasi. Menurut Ducan (1981) kinerja organisasi dapat diukur dengan indikator: (1) efisiensi, yaitu jumlah dan mutu dari hasil organisasi dibanding dengan masukan sumber; (2) keseimbangan antara subsistem sosial dan antar personil; (3) antisipasi dan persiapan untuk menghadapi perubahan. Kajian

(1998) yang mengatakan bahwa kinerja organisasi publik dapat dilihat dari aspek tujuan (purpose), insentif, akuntabilitas, kekuasaan (power), budaya (culture) organisasi. Aspek tujuan berkaitan dengan rendahnya pemahaman birokrat terhadap visi dan misi organisasi sehingga antara perilaku, orientasi kerja tidak sejalan dengan visi dan misi organisasi. Sedangkan aspek yang berkaitan dengan insentif adalah kurangnya perhatian khusus terhadap birokrat yang memiliki prestasi yang baik sehingga berdampak rendahnya kemampuan birokrat dalam mengemban tugasnya. Sedangkan aspek akuntabilitas adalah kemampuan organisasi itu mempertanggung jawabkan atas semua kewenangan, sumber daya organisasi, kebijakan yang dihasilkan atas penilaian yang obyektif dari orang/badan dan masyarakat yang memberi tugas. Martani Husein, menggunakan tiga pendekatan untuk mengukur tingkat pengukuran efektivitas organisasi yaitu; (1) pendekatan sasaran (goal approach), (2) pendekatan sumber (system resource approach), (3) pendekatan proses (internal process approach). Efektivitas menurut Martini (tanpa tahun: 55) adalah merupakan gambaran tingkat keberhasilan dalam mencapai sasarannya. Dengan demikian, efektivitas disini sama dengan hasil kerja yang dicapai oleh organisasi guna mencapai sasaran atau tujuannya.

pemerintahan. Pemerintah bukanlah satu-satunya pemangku terhadap kepentingan pemerintahan, melainkan juga harus melibatkan masyarakat dan kelompok-kelompok kepentingan lainnya. Penguatan partisipasi dilakukan melalui antara lain apa yang disebut dengan Citizen's Charter dan Complain Mechanism. Melalui penguatan partisipasi masyarakat dalam pelayanan Publik pemerintah harus memiliki kinerja dan orientasi pemenuhan hak-hal. sipil masyarakat. Dan melalui mekanisme pengaduan, masyarakat dapat untuk menyampaikan keberatan-keberatan dan masukan terhadap kinerja pemerintah. Dalam hal ini Kementrian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara tengah mempersiapkan Rancangan Undang-Undang Administrasi Pemerintahan yang memberikan penguatan terhadap kedudukan pemerintah.

Hasil dan Pembahasan

Perkembangan pengukuran kinerja organisasi sangat berhubungan erat dengan pendekatan dalam mempelajari organisasi. Pendekatan klasik misalnya memandang kinerja organisasi sama dengan efisiensi organisasi. Menurut teori ini kinerja organisasi. Jadi, kinerja organisasi sama dengan efisiensi. Demikian pula pendekatan neo-klasik kinerja organisasi diukur dari terciptanya suasana yang harmonis antara pegawai sebagai anggota organisasi. Menurut teori

kinerja tinggi apabila anggotanya merasa puas terhadap apa yang diberikan oleh organisasi. Pandangan ini merupakan kelanjutan dari pandangan penganut paham hubungan antar manusia, yang menempatkan kepuasan anggota sebagai inti persoalan organisasi dan manajemen. Sementara pendekatan modern sebagai suatu pendekatan sistem memandang bahwa kinerja organisasi tidak saja ukur dari variabel input, variabel proses dan variabel output, tetapi juga ketiga variabel tersebut padu dalam interaksi dengan variabel lingkungan yang mempengaruhi organisasi. Menurut Indrawijaya (1986) teori yang komprehensif mengukur kinerja organisasi berdasarkan banyak macam ukuran. Pandangan ini berpendapat bahwa susunan organisasi memang merupakan suatu hal yang penting. Tetapi dalam kebebasan bertindak sangat penting untuk memungkinkan adanya kebebasan bertindak para anggota organisasi secara keseluruhan dapat lebih menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan. Jadi ukuran kinerja organisasi selain berhubungan dengan aspek internal organisasi juga berhubungan dengan aspek eksternal organisasi, yaitu berkaitan dengan kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas terhadap pengaruh lingkungan luar. Emitasi Etzioni (dalam Indrawijaya: 1986) megemukakan

yaitu (1) adanya pengaturan ataupun pengorganisasian fungsi-fungsi resmi untuk suatu kesatuan yang utuh; (2) adanya pembagian kerja yang jelas di dalam organisasi; (3) adanya pengorganisasian yang mengikuti prinsip-prinsip hirarki, yaitu tingkatan yang lebih rendah diawasi dan diatur oleh tingkatan yang lebih tinggi; (4) adanya sistem penerimaan dan penempatan karyawan yang didasarkan atas kemampuan teknis, tanpa memperhatikan koneksi, hubungan keluarga maupun favoritisme; (5) adanya pemisahan antara pemilikan alat produksi maupun administrasi dari kepemimpinan organisasi; (6) adanya obyektivitas dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan suatu jabatan dalam organisasi; dan (7) kegiatan administratif, keputusan-keputusan dan peraturan-peraturan dalam organisasi selalu dituangkan dalam bentuk tertulis. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat ditegaskan bahwa yang dimaksud birokrasi disini adalah keseluruhan organisasi pemerintah yang melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat dalam berbagai unit organisasi pemerintah untuk menciptakan kesejahteraan masyarakat. Ruang lingkup birokrasi dapat diketahui berdasarkan perbedaan tugas pokok dan misi yang mendasari organisasi birokrasi adalah : 1) Birokrasi pemerintahan umum, yaitu rangkaian organisasi pemerintahan yang

menjalankan tugas-tugas pemerintahan umum dari tingkat pusat sampai daerah (Propinsi, Kabupaten, Kecamatan dan Desa/Kelurahan); 2) Birokrasi fungsional, yaitu organisasi pemerintahan yang menjalankan salah satu bidang atau sektor yang khusus guna mencapai tujuan umum pemerintahannya; 3) Birokrasi pelayanan (Service-Bureaucracy), yaitu unit organisasi yang pada hakekatnya melaksanakan pelayanan langsung dengan masyarakat. Termasuk dalam konsep ini apa yang disebut oleh Michael Lipsky sebagai *Street-level Bureaucracy*, yaitu mereka yang menjalankan tugas dan berhubungan langsung dengan warga masyarakat.

Good Governance

Sesuai dengan perkembangan paradigma Good Governance dalam Administrasi Publik maka, isu Governance menjadi kunci pembahasan dalam administrasi Publik. Hal ini terkait dengan upaya untuk menciptakan akses partisipasi masyarakat dalam pelayanan Publik dan penyelenggaraan pemerintahan. Penguatan partisipasi ini bertujuan untuk meningkatkan efek lain berupa akuntabilitas dan transparansi dalam pemerintahan, pelayanan dan pembangunan. Dalam konteks ini Governance diartikan sebagai suatu hubungan yang interaktif dan berbasis pertukaran informasi antara berbagai pemangku kepentingan dalam

Untuk mengukur tingkat keberhasilan mencapai sasaran tersebut, maka indikator yang biasa dipakai adalah efisiensi, efektivitas dan kualitas. Jadi dengan demikian, *kinerja organisasi* dapat diukur berdasarkan tingkat pencapaian hasil kerja berdasarkan sasaran yang ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu pendekatan untuk mengukur kinerja suatu organisasi sangat tergantung sudut pandang yang digunakan; dapat berupa kinerja pada sisi Input kinerja pada sisi proses atau kinerja pada sisi output. Masing-masing pendekatan ini memiliki indikator yang berbeda. Pada penelitian ini pengukuran kinerja organisasi menggunakan pendekatan proses (*internal process approach*), yaitu *kinerja organisasi birokrasi* diukur dari efisiensi organisasi dan kesehatan organisasi; kesehatan organisasi diukur dari tingkat kepuasan pegawai yang diberikan oleh organisasi, yaitu dengan menggunakan mengukur kinerja pencapaian sasaran sistem organisasi tersebut.

Kinerja Organisasi Birokrasi

Birokrasi dalam literatur ilmu administrasi dipergunakan dalam beberapa pengertian yang berbeda dan bahkan bertentangan. Matrin Albrow mengemukakan tujuh konsep modern tentang birokrasi yaitu: (1) birokrasi sebagai organisasi rasional; (2) birokrasi sebagai inefisiensi organisasi; (3) birokrasi sebagai kekuasaan yang

sebagai administrasi negara (publik) birokrasi sebagai administrasi yang dijalankan oleh pejabat; (6) birokrasi sebagai sebuah organisasi; dan birokrasi sebagai masyarakat modern. Dalam penelitian ini birokrasi dipergunakan dalam pengertian yang terbatas yaitu sebagai organisasi pemerintahan administrasi negara (publik) yang berfungsi menyelenggarakan fungsi pemerintahan dan fungsi pembangunan. Seperti yang diakui oleh Abdullah (1984) pembahasan birokrasi dalam kaitannya dengan ilmu sosial sering menimbulkan berbagai perbedaan pendapat karena berbagai pengertian yang berbeda dengan sudut pandang yang berbeda pula. Sorotan terhadap penggunaan istilah birokrasi menunjukkan pengertian yang kurang baik, yaitu birokrasi sebagai inefisiensi organisasi (*administrative inefficiency*). Banyak pengertian yang kurang baik yang mencerminkan cara kerja aparatur pelayanan pemerintah yang menunjukkan kinerja rendah. Rumusan birokrasi berdasarkan hasil seminar Perhimpunan (1984) adalah birokrasi atau disebut sebagai organisasi dari aparatur negara adalah susunan yang terorganisir secara hirarkis dengan struktur hubungan kewenangan yang jelas untuk mencapai tujuan tertentu dengan mengkoordinasi secara sistematis pekerjaan dari banyak orang. W

efektivitas dan bahkan Frederickson (1984) menambahkan keadilan sosial untuk menilai apakah administrasi negara telah berhasil mengemban misinya sebagai instrumen publik untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Gaspersz (1997) mengatakan bahwa kinerja dibangun dari kualitas, dan kualitas adalah terdiri dari segala sesuatu yang bebas dari kekurangan atau kerusakan yang dihasilkan oleh organisasi untuk memuaskan semua unsur yang berkaitan dengan organisasi baik internal maupun eksternal. Mengacu pada pengertian diatas, bahwa unsur pembentuk **kinerja organisasi**

adalah terdiri atas: efisiensi, efektivitas, kualitas dan keadilan, maka dapat didefinisikan bahwa kinerja organisasi adalah hasil kerja yang secara akumulatif dicapai oleh organisasi berdasarkan sasaran yang ditetapkan untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya. Sasaran organisasi, menurut Martani, terdiri dari: (a) sasaran lingkungan, yaitu kondisi dimana organisasi telah mendapat

pengakuan dari lingkungannya, termasuk bagaimana sikap, perasaan dan persepsi dari berbagai pihak yang mempunyai kepentingan dengan organisasi tersebut; (b) sasaran output, yaitu bentuk dan banyaknya output yang dihasilkan organisasi; (c) sasaran sistem adalah kesehatan dan perawatan organisasi itu sendiri yang menggambarkan ukuran, iklim organisasi, bentuk organisasi, tingkat kepuasan pegawai; (d) sasaran produk yaitu karakteristik produk atau jasa yang akan diberikan kepada konsumen. Sasaran ini menetapkan jumlah, mutu jenis, corak dan karakteristik lainnya yang menggambarkan karakteristik produk ataupun jasa yang ditawarkan; dan (e) sasaran bagian, yaitu menggambarkan sasaran dari suatu bagian, ataupun suatu satuan kerja yang merupakan bagian dari suatu organisasi. Sasaran bagian ini merupakan alat untuk mencapai sasaran output ataupun sasaran sistem dari suatu organisasi.

Jenis Sasaran dan Kinerja Organisasi Yang Ingin Dicapai

JENIS SASARAN ORGANISASI		KINERJA ORGANISASI
Sasaran Lingkungan	● →	Kinerja Organisasi mencapai sasaran lingkungan
Sasaran Output	● →	Kinerja Organisasi mencapai sasaran output
Sasaran Sistem	● →	Kinerja Organisasi mencapai sasaran sistem
Sasaran Produk	● →	Kinerja Organisasi mencapai sasaran produk
Sasaran Bagian	● →	Kinerja Organisasi mencapai sasaran bagian

kuat proses pembuatan kebijakan Publik perlu kirang dikembangkan metode/toots yang aplikatif. Misalnya pemanfaatan software-software kebijakan Publik yang dapat merasionalisasi secara kuantitatif. Penguasaan metode decision support system (seperti AHP dan System Dynainic) harus dikuasai dalam oleh para pembuat kebijakan. Termasuk adalah penguasaan metode system thinking dan system dynainic untuk memperkuat proses pembuatan keputusan. Perkembangan baru seperti knowledge management harus menjadi kurikulum dalam administrasi Publik.

Tinjauan Pustaka

Kata kerja populer digunakan untuk menjelaskan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, kelompok ataupun organisasi sesuai dengan tugas, kewenangan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Padanan istilah kinerja diidentikkan dengan istilah performance. Menurut The Cribner-Bantanm English Dictionary (1997) terdapat keterangan sebagai berikut. Berasal dari akar kata "to perform" yang mempunyai beberapa padanan, berikut: (1) to do or carry out; execute; (2) to discharge or fulfill; as a vow; (3) to portray, as a character in a play; (4) to render by the voice or a musical instrument; (5) to execute or complete an undertaking; (6) to act a part in a play; (7) to perform music; (8) to do what is expected of person or machine.

(2) memenuhi atau menjala kewajiban suatu nazar; menggambarkan suatu karakter o suatu permainan; (4) menggamb dengan suara atau alat musik; melaksanakan atau menyempurn tanggung jawab; (6) melakukan kegiatan dalam suatu permainan memainkan suatu pertunjukan musik (8) melakukan sesuatu yang dihar oleh seseorang atau mesin. Dalam hubungan dengan penelitian ini, padanan kata yang cocok digu adalah: (1)melakukan, menjala melaksanakan; (2) memenuhi menjalankan nazar; (3) melaksanakan menyempurnakan tanggung jawab melakukan sesuatu yang diharapkan orang atau mesin. Arti kata perform merupakan kata benda (noun) dan salah satu padanan katanya adalah "done" (sesuatu hasil yang dikerjakan). Menurut Prawirosentono performance atau kinerja adalah kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dalam Bahasa Indonesia sendiri, sampai sekarang kata kinerja belum terca

KINERJA PEGAWAI LEMBAGA ORGANISASI BIROKRASI PEMERINTAH DAERAH

Zainul Abidin

Universitas Dayanu Ikhsanuddin Bau Bau

Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui tentang kinerja pegawai birokrasi pemerintah daerah, bahwa birokrasi itu terdapat pada semua organisasi kerjasama manusia termasuk organisasi birokrasi pemerintah yang berfungsi sebagai instrumen pemerintah untuk mencapai tujuan-tujuan maka perlunya peningkatan kesejahteraan kualitas pendidikan, menciptakan ketertiban keamanan pelayanan serta pengayoman masyarakat atau dengan kata lain mencakup seluruh tugas dan fungsi pemerintah umum. Oleh karena itu untuk dapat mengukur tentang hasil kerja organisasi bukan hanya hasil kerja yang secara output diberikan kepada lingkungan eksternalnya yaitu masyarakat atau pelanggannya, tetapi hasil kerja dapat pula diberikan kepada pelanggan internalnya, yaitu pegawai yang berfungsi mengelola organisasi guna mencapai tujuannya. Dengan demikian konsep tentang kinerja organisasi sangat luas ruang lingkupnya bukan hanya kinerja yang dihasilkan untuk lingkungannya eksternalnya, tetapi kinerja dapat pula diperuntukkan bagi sasaran internal organisasi.

Kata Kunci : Kinerja pegawai birokrasi pada pemerintah daerah

Pendahuluan

Kualitas dan kinerja birokrasi dalam memberikan pelayanan Publik masih jauh dan harapan. Masih belum tercipta budaya pelayanan Publik yang berorientasi kepada kebutuhan pelanggan (service delivery culture). Sebaiknya, yang terbentuk adalah obsesi para birokrat dan politisi untuk menjadikan birokrasi sebagai lahan pemenuhan hasrat dan kekuasaan (power culture). Dalam kultur yang demikian, korupsi, kolusi dan nepotisme menjadi hal yang umum, sehingga kualitas pelayanan dan pemerintahan. Seringkali terabaikan. Kebijakan Publik Yang juga menjadi isu dalam administrasi publik adalah terkait dengan proses penyusunan kebijakan Publik yang harus semakin baik dan

konduktif bagi pelayanan, pemerintahan dan pembangunan. Dalam hal ini terkait dengan proses penyusunan kebijakan yang semakin partisipatif dengan berbagai pendekatan. Masyarakat sebagai penerima kebijakan harus menjadi aktor yang aktif dalam kebijakan publik. Pada sisi lainnya, isu ini juga terkait dengan proses politik yang terjadi di Parlemen dalam kaitannya dengan Pemerintahan. Perubahan sistem parlementer ke sistem presidensial di Indonesia memberikan tantangan tersendiri dalam kebijakan Publik. Hal ini karena sistem birokrasi yang masih terkooptasi dengan politik, proses political merit system yang belum terbangun, dan sistem multi party. Respon administrasi Publik terhadap perubahan sistem politik dalam kebijakan Publik harus semakin

DAFTAR ISI

Kebijakan Pengembangan Retribusi Pasar Tradisional Niaga Daya Kota Makassar	Mochtar Luthfi M dan Muhammad Qalbi	287 - 296
Kebijakan Pemerintah Terhadap Penanggulangan Moneter Dan Makro Pada Pasca Krisis Global	Esther Tamallo	297 - 305
Dampak Pembangunan Properti Terhadap Perkembangan Sosial Dan Ekonomi Masyarakat Di Kecamatan Baruga Kota Kendari	Nahdatunnisa	306 - 316
Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt Jamsostek (Persero) Kantor Wilayah Viii Makassar	M. Ihsan Malik	317 - 324
Analisis Pengakuan Pendapatan Mudharabah Pada PT. Bank Negara Indonesia Syariah Cabang Makassar	Rusdiah	325 - 333
Perspektif Dan Artikulasi Sejarah Perkembangan Ilmu Ekonomi Terhadap Pemikiran Adam Smith	Aram Palilu	334 - 345
Strategi Manajemen Organisasi Pemerintah Dan Swasta Menuju Suatu Perubahan	Renny Mointi	346 - 355
Kinerja Pegawai Lembaga Organisasi Birokrasi Pemerintah Daerah	Zainul Abidin	356 - 364
Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Di Kendari Halimah ¹ , (dibimbing oleh Salim Basalamah, Muh. Nasir Hamzah, dan Sabri Hasan)		365 - 376
Paradigma Serta Perkembangan Ilmu Administrasi Publik Pada Organisasi Pemerintah Di Indonesia	Sumardi	377 - 388
Implementasi Manajemen Strategi Pada Perusahaan Swasta	Rahmawati Umar	389 - 398
Fungsi Badan Permusyawaratan Desa Bontoala Terhadap Legislasi Peraturan Desa Pada Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa	Muhammad Rinaldy Bima	399 - 407

depan. Indikator untuk mengukur periode jangka pendek adalah produksi, mutu, efisiensi, fleksibilitas dan kepuasan masyarakat yang dilayani. Sedangkan Indikator untuk mengukur periode jangka menengah adalah persaingan, yaitu menggambarkan posisi organisasi dalam lingkungan termasuk nilai bargaining position, dan pengembangan, yaitu kemampuan organisasi untuk menginventarisasi sumber daya serta memenuhi permintaan lingkungan. Indikator periode jangka panjang adalah kelangsungan hidup organisasi, yaitu kemampuan organisasi untuk tetap bertahan dan hidup seiring dengan perubahan lingkungan yang berubah. Analisis kinerja organisasi tak dapat dilepaskan dari kinerja individu. Terhadap

hubungan yang sangat kuat antara kinerja individu dengan kinerja organisasi. Organisasi yang memiliki kinerja individunya tinggi akan memberi kontribusi besar terhadap kinerja organisasi. Studi ini dilakukan oleh Thoha (1991) yang mengatakan bahwa kinerja individu sangat ditentukan oleh karakteristik-karakteristik individu seperti kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, dan pengharapan. Sedangkan karakteristik organisasi birokrasi adalah hirarki, tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem reward dan sistem kontrol. Interaksi antara karakteristik individu dan karakteristik organisasi akan melahirkan perilaku organisasi sekaligus kinerja organisasi.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Syukur, M., *Aspek Kepemimpinan Dalam Birokrasi (Pengembangan Kemampuan Administrasi Dalam Menunjang Pembangunan Nasional, Persadi, Ujung Pandang, 1984.*
- Atep Adya Brata. 2003. *Dasar-dasar Pelayanan Prima*. Jakarta: Gramedia. Lembaga Administrasi Negara. 2003. Jakarta: Penyusunan Standar Pelayanan Publik. LAN.
- Dwiyanto, Agus. 2003. *Reformasi Pelayanan Publik: Apa yang harus dilakukan?*, Policy Brief. Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan UGM.
- Frederickson, H., George, *Administrasi Negara Baru, LP3ES, Jakarta, 1984.*
- Gaspersz, Vincent, *Manajemen Kualitas (Penerapan Konsep-konsep Total)*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1997.
- Gibson, dkk., *Organisasi: Perilaku, Struktural dan Proses*, Binarupa Aksara, Jilid I & II, Jakarta, 1996.
- Prawirosentono, Suyadi, *Kebijaksanaan Kinerja Karyawan (Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjalang Perdagangan Bebas Dunia)*, BPFE, Yogyakarta, 1999.
- Persadi, *Pembangunan Administrasi di Indonesia*, Jakarta, 1985.
- Thoha, Miftah, *Perspektif Perilaku Birokrasi (Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara)*, jilid II, Rajawali Press, Jakarta, 1987.