

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR DINAS
PERHUBUNGAN KOTA
GORONTALO

Oleh
FITRIA HAMZAH
NIM. 931415036

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Hari/Tanggal : Rabu, 27 Januari 2021

Waktu : 10:00:00

Penguji

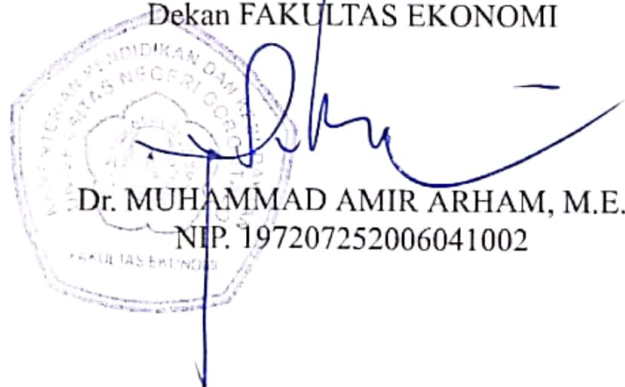
1. Dr. ABD RAHMAN PAKAYA, M.Si
NIP.195812201986031001
2. Dr. ANDI YUSNIAR MENDO, SE, MM
NIP.197009232005012001
3. Dr. ZUCHRI ABDUSSAMAD, S.Ik, M.Si
NIP.196602161997031001
4. AGUS HAKRI BOKINGO, S.Pd., M.Si
NIP.198608172015041002

1.....
2.....
3.....
4.....



Mengetahui:

Dekan FAKULTAS EKONOMI



Dr. MUHAMMAD AMIR ARHAM, M.E.
NIP. 197207252006041002

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA GORONTALO

SKRIPSI

OLEH

FITRIA HAMZAH

NIM : 931 415 103

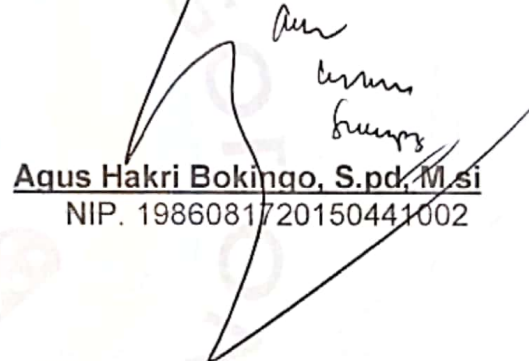
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Pembimbing I




Dr. H. Zuchri Abdussamad, S.I.K, M.si
NIP. 196602161997031001

Pembimbing II



Agus Hakri Bokingo, S.pd, M.si
NIP. 1986081720150441002

Mengetahui:
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Rizan Mahmud S.Kom,M.Si.
NIP. 198307162099121006

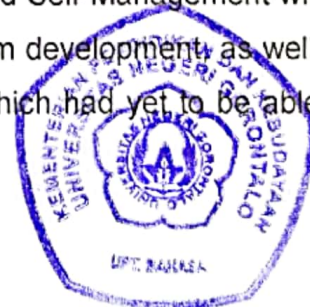
ABSTRACT

Fitria Hamzah (Student ID Number: 931415036) **“Performance Improvement Strategy of Human Resource at Office of Transportation Agency of Gorontalo City”**. The principal supervisor is Dr. H. Zuchri Abdussamad, S.I.K., M.Si., and the co-supervisor is Agus Hakri Bokingo, S.Pd., M.Si.

The research objective was to find out: Performance Improvement Strategy of Human Resource at Office of Transportation Agency of Gorontalo City. The research applied descriptive method with qualitative approach. The data retrieval referred to purposive and snowball sampling. The procedure of data collection consisted of observation in the research site; interview with 4 interviewees, Head of Transportation Agency of Gorontalo City as a key informant, and 3 officers of Transportation Agency of Gorontalo City as supporting informants; as well as documentation. The entire data that were collected were analyzed by applying qualitative data analysis technique.

The research finding concluded that: there were five indicators in performance improvement strategy that must be met. Out of the five indicators, only two indicators have run well, and they were Positive Discipline Program in which the program has been implemented and had continuous improvement to be more maximum, and another one was Punishment which was applied based on the prevailing rule. Meanwhile, three other indicators who had yet run well were Positive Reinforcement which was hampered by budget constraint; Employee Assistance Program which was not scheduled by the Transportation Agency of Gorontalo City; and Self-Management which was hampered by budget constraint for the program development, as well as quota of training program participants (national) which had yet to be able to accommodate the employees.

Keywords: Performance Improvement Strategy



ABSTRAK

fitria Hamzah (NIM: 931415036)“Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Gorontalo”. Pembimbing I Bapak Dr. H. Zuchri Abdussamad, S.I.K., M. Si. Pembimbing II Bapak Agus Hakri Bokingo, S. Pd., M. Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Gorontalo. Metode penelitian menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengambilan data mengacu pada Teknik *purposive* dan *snowball sampling*. Prosedur pengumpulan data, terdiri dari: observasi di lokasi penelitian; Wawancara dengan melibatkan 4 orang narasumber, Kepala Dinas Perhubungan Kota Gorontalo sebagai informan kunci dan 3 orang petugas Dinas Perhubungan Kota Gorontalo sebagai informan pendukung; serta, dokumentasi. Seluruh data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan Teknik analisis data kualitatif.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: Dalam strategi peningkatan kinerja terdapat lima indikator yang harus dipenuhi. Dari kelima unsur tersebut, hanya dua indikator yang telah berjalan dengan baik. Diantaranya: Program Disiplin Positif, sudah dilaksanakan dan masih terus dilakukan perbaikan agar semakin maksimal; dan Hukuman (*Punishment*) yang diberlakukan berdasarkan kaidah yang berlaku. Sementara tiga indikator lainnya yang belum berjalan dengan baik, diantaranya: Dorongan Positif (*Positive Reinforcement*) yang terkendala oleh keterbatasan anggaran; Program Bantuan Pegawai yang tidak diprogramkan di Dinas Perhubungan Kota Gorontalo; serta, Manajemen Diri yang terkendala oleh keterbatasan anggaran untuk pengembangan program, dan juga kuota peserta program pelatihan (nasional) yang belum dapat mengakomodir para pegawai.

Kata Kunci: Strategi Peningkatan Kinerja