

**EVALUASI KINERJA PEGAWAI PADA SUB BIDANG PROGRAM
DAN PELAPORAN DI KECAMATAN DANDER
KABUPATEN BOJONEGORO**

(Studi Pada Pemerintah Kecamatan Dander Kabupaten Bojonegoro)

Junadi

Program Studi Ilmu Administrasi Publik, FISIP, Universitas Bojonegoro

Jl. Lettu Suyitno, No.2, Kec.Bojonegoro

Email : junadisulis06@gmail.com

Abstraction

The purpose of this study was to describe and evaluate employee performance in the program and reporting sub-sector in Dander District, Bojonegoro Regency. The type in this research is descriptive qualitative method. The focus of the research refers to A. Muchdarsyah Sinungan (2015), that the factors that affect performance can be seen from humans which include: quality of work, quantity of work, adjustment, discipline and knowledge.

The results of the study stated that there is still overlapping work that occurs and there are still employees who do work that is not part of their main duties and responsibilities. This causes the work to run less effectively, supported by the low level of human resources. The quality of work achieved is considered still less than optimal. This is because there are still problems that arise such as not being disciplined in carrying out tasks within the provisions of working hours, late entry, lack of focus on work because the placement of employees who are placed does not match the main tasks and SOPs.

Keywords: Analysis, Employee Performance, Programming and Reporting

Abstraksi

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan mengevaluasi kinerja pegawai pada sub bidang program dan pelaporan di Kecamatan Dander Kabupaten Bojonegoro. Jenis dalam penelitian ini adalah dengan metode kualitatif deskriptif. Fokus penelitian mengacu pada A. Muchdarsyah Sinungan (2015), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari manusia yang meliputi : kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, penyesuaian diri, kedisiplinan dan pengetahuan.

Hasil penelitian menyebutkan, masih ada tumpang tindih pekerjaan yang terjadi serta masih ada pegawai yang mengerjakan pekerjaan yang bukan bagian dari tupoksi dan tanggung jawabnya. Hal ini yang menyebabkan pekerjaan berjalan kurang efektif ditunjang dengan masih rendahnya sumber daya manusia. Kualitas kerja yang dicapai dinilai masih kurang optimal. Hal ini disebabkan karena masih ada permasalahan yang ditimbulkan seperti tidak disiplin dalam melaksanakan tugas dalam ketentuan jam kerja, terlambat masuk, kurang fokusnya terhadap pekerjaan karena penempatan pegawai yang ditempatkan tidak sesuai tupoksi dan SOP.

Kata kunci: Analisa, Kinerja Pegawai, Pemrograman dan Pelaporan

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan aset penting yang harus dimiliki suatu organisasi dan bukan semata-mata hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan. Oleh karenanya, pegawai juga disebut sebagai sumber daya manusia yang harus dikembangkan, didayagunakan, dan diberi motivasi agar kinerjanya lebih produktif. Organisasi apapun bentuknya baik organisasi pemerintahan maupun swasta dalam pencapaian tujuan sangat tergantung dari manusia yang ada dalam organisasi.

Dewasa ini sebagian organisasi berkeinginan untuk mengukur hasil penilaian kinerja yang dapat dijadikan alat pendorong untuk memacu motivasi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan upaya itu diharapkan selain meningkatkan produktivitas pegawai juga dapat menghasilkan loyalitas kepada organisasi. Penilaian kinerja ini pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja dan potensi pegawai dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu (Slamet, 2015: 56). Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumberdaya manusia berkaitan dengan kinerja (*performance*). Pada dasarnya juga kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*outcome*).

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan adalah

sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan juga meningkatkan kinerja organisasi. Untuk itu, manajemen kinerja memberi manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manajer, dan individu.

Pada titik ini penilaian kinerja menjadi sangat penting. Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu, biasanya setiap akhir tahun.

Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Dalam kaitannya dengan kinerja ini, pelayanan yang dilakukan pegawai sub bidang program dan pelaporan di pada Kantor Camat Dander Kabupaten Bojonegoro, masih ditemukan berbagai permasalahan yang menunjukkan bahwa disiplin pegawai kurang terlaksana dengan baik. Sehingga, menimbulkan dampak terhadap hasil kerja Pegawai. Baik dari sisi kualitas kerja maupun waktu.

Sebagai unsur aparatur pemerintah, pegawai sekaligus abdi negara berperan besar sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN). Ini sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Sedangkan fenomena kinerja pegawai pada sub bidang program dan

pelaporan lingkungan Kecamatan Dander Kabupaten Bojonegoro belum seperti yang diharapkan. Hal ini bisa dilihat dari pegawai negeri yang kurang menanggapi prosedur yang sudah ditetapkan oleh Peraturan Daerah Kabupaten Bojonegoro Nomor 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Pemerintah Kabupaten Bojonegoro, sehingga masih banyak pegawai pada saat jam kerja tidak berada ditempat.

Akibat disiplin pegawai yang kurang optimal, beberapa permasalahan masih sering terjadi. Misalnya, pengumpulan dan pengadaan sistematisasi data untuk bahan penyusunan program, sehingga banyak program yang kurang tepat sasaran. Kemudian, pengelolaan, inventarisasi, pengkajian, dan analisis pelaporan dalam program di Kecamatan yang juga kurang maksimal. Selain itu, bidang tersebut juga tidak mengadakan analisis dan evaluasi serta pengendalian pelaksanaan program dan kegiatan. Sehingga, kegiatan yang tahun lalu dilaksanakan, ternyata tahun sekarang diadakan kembali. Akibat disiplin yang kurang, masyarakat sebagai pihak yang membutuhkan pelayanan public dirugikan.

Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian tentang Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Sub Bidang Program dan Pelaporan di Kecamatan Dander Kabupaten Bojonegoro” (Studi Pada Pemerintah Kecamatan Dander Kabupaten Bojonegoro) ini menjadi urgen.

Secara teoritik, evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*) dan penilaian (*assesment*). Evaluasi kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dalam menghasilkan pelayanan publik. Akuntabilitas bukan hanya sekedar pada kemampuan menunjukkan bagaimana uang publik dibelanjakan, melainkan juga meliputi apakah uang tersebut dibelanjakan secara ekonomis,

efektif, dan efisien. Dalam arti yang lebih spesifik, evaluasi berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan. (Dunn, 2003:608).

Sementara kinerja (*job performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Setiap pekerjaan yang efisien tentu juga efektif, karena dilihat dari segi hasil, tujuan dan akibat yang dikehendaki dari perbuatan itu telah dicapai secara maksimal. Menurut Simamora (2016:327), kinerja adalah acuan tingkat keberhasilan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Ruky (2001) ada dua komponen penting yang dikandung dalam kinerja yaitu: (a) Kompetensi berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerjanya. (b) Produktifitas: kompetensi tersebut diatas dapat diterjemahkan kedalam tindakan atau kegiatan-kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja (*outcome*). Salah satu kunci sukses dalam implementasi manajemen strategis adalah menyiapkan pengukuran kinerja (*performance measurement*).

Sedangkan menurut Sedarmayanto (2001: 51), kinerja meliputi beberapa aspek penting di sebuah organisasi, yaitu: (1) Prom quality of work (Kualitas Kerja); (2) Promptness (Ketepatan Waktu); (3) Initiative (Inisiatif); (4) Capability (Kemampuan); dan (5) Communication (Komunikasi).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Riset menggunakan teknik purposive sampling dengan 19 informan. Yakni, camat, sekretaris camat, lima Kasi, bendahara kecamatan, dan 11 staf kecamatan. Sumber datanya primer dan data sekunder dengan cara observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Dalam menganalisa, riset ini menggunakan teknik analisis data kualitatif model interaktif dari Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman. Analisis model interaktif ini melalui 3 tahap yakni reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Fokus penelitian menggunakan ukuran-ukuran dari kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bernardian & Russell (dalam Faustino Cardoso Gomes 2005:142). Yakni, (1) Kuantitas Pekerjaan): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. (2) Pengetahuan Terhadap Pekerjaan: luasnyapengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. (3) Kreativitas: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalanpersoalan yang timbul. (4) Kerjasama: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi. (5) Keteguhan dalam bekerja): kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. (6) Inisiatif: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya. Dan (7) Kualitas Pribadi: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas kinerja pegawai pada sub bidang program dan pelaporan dalam artian jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan

tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks kinerja pegawai kecamatan, jumlah kerja yang dilaksanakan adalah sebuah acuan tercapai atau tidaknya target yang ditentukan oleh pimpinan kepada stafnya, juga penggunaan waktu yang efektif dalam sebuah pekerjaan, serta pembagian beban kerja yang seimbang dan merata kepada jajaran staf.

”Kalau ditanya sudah sesuai apa tidak, insya Allah sudah kita coba sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sesuai jabatannya, dan wewenangnya masing-masing. Kemudian, kita coba upayakan kalau dari staf juga mengerjakan hal-hal yang spesifik sehingga jelas apa yang dikerjakan. Selain itu pekerjaan dilaksanakan seefektif mungkin. Juga pembagian beban kerja juga sudah merata kepada seluruh staf.” (Hasil Wawancara dengan Camat Dander, 5 Juli 2021).

Temuan di lapangan menunjukkan, sebenarnya tumpang tindih pekerjaan masih terjadi. Tupoksi yang seharusnya dimiliki satu Kasi, ternyata dijalankan oleh Kasi lain. Ada kemungkinan faktor kedekatan mempengaruhi penilaian suatu pimpinan sehingga juga mempengaruhi pimpinan dalam mendelegasikan tugas-tugas yang ada. Selain itu, beban kerja yang dimiliki pegawai pada Kantor Kecamatan Dander Kabupaten Bojonegoro tidak terbagi secara merata pada setiap pegawai. Sehingga, ada pegawai yang sibuk, di sisi lain tidak sedikit pegawai yang terlalu santai.

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas kerja yang dicapai berdasar syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Ini menunjukkan sejauh mana kualitas seorang kinerja pegawai pada sub bidang program

dan pelaporan dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Selain itu kualitas pekerjaan juga bisa melihat sejauh mana hasil dari pekerjaan yang dilakukan, usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, dan apakah usaha tersebut membuahkan hasil dalam peningkatan kualitas kerja pegawai.

“Untuk mengukur kualitas itu banyak faktor, indikator mungkin kita utamakan di sumber daya manusianya dari kedisiplinan, integritas kemudian kualitas pekerjaan itu sendiri. Jadi, banyak faktor yang dilihat. Tergantung output yang mau kita capai. Pada prinsipnya cukup puas.” (Wawancara dengan Camat, Senin, 5 Juli 2021).

Dari temuan di lapangan dapat dianalisis bahwa kinerja pegawai pada sub bidang program dan pelaporan di Kantor Kecamatan Dander Kabupaten Bojonegoro sudah cukup baik. Artinya, pegawai sudah menunjukkan kinerja yang maksimal. Sementara dalam upaya peningkatan kualitas kerja pegawai, upaya ke sana selalu dilakukan. Di antaranya pengawasan secara langsung ke pegawai dan mengadakan bimtek-bimtek sederhana, yang intinya supaya pegawai-pegawai lebih memahami tugas.

3. Pengetahuan Terhadap Pekerjaan

Indikator ini berhubungan dengan sejauh mana pegawai mengetahui pekerjaan yang dilakukan, sesuai dengan standar operasional kerja yang ditetapkan. Tujuan dari organisasi akan tercapai jika pegawai mempunyai pengetahuan terhadap pekerjaan. Dari aturan yang sudah diberikan kepada pegawai, sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-

masing. Apabila keadaan mendesak dan ada pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat sementara yang berwenang tidak ditempat, biasanya didelegasikan kepada mereka yang dianggap mampu menyelesaikan.

Pemberian tugas sudah diatur dalam peraturan tentang struktur organisasi dan tata kerja. Mengenai tugas yang harus diselesaikan segera dan yang berwenang sedang tidak ada di tempat maka delegasi tugas diberikan oleh pimpinan kepada bawahan yang dianggap relevan dengan tugas itu. Jadi, intinya meski pengetahuan terhadap tupoksi wajib dimiliki pegawai, pegawai pun wajib minimal memahami tupoksi bidang lain untuk sesuatu hal yang dianggap mendesak dan penting.

Mereka juga dituntut untuk mengetahui tupoksi sendiri dan memahami tupoksi orang lain. Jika pegawai sudah memahami tugas pokok dan fungsinya maka secara otomatis pegawai akan memiliki pengetahuan yang handal terhadap pekerjaannya. Karena pekerjaan yang dilakukan didasarkan pada tupoksi yang sudah ditentukan oleh pimpinan.

4. Kreativitas

Parameter ini mengarah pada keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan serta tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. Biasanya ide dan gagasan akan muncul ketika sedang berlangsungnya rapat antara pimpinan dengan bawahan. Ide dan gagasan justru diperlukan jika menghadapi permasalahan yang belum terjadi sebelumnya.

Dalam hal ini ternyata tidak semua bawahan yang sering menyampaikan ide dan gagasan. Masih banyak staf yang hanya ikut

perintah pimpinan. *"Kalau saya sih gak pernah. Sudah ada eselon IV (Kasi atau Kasubag) yang mengatur semuanya. Saya sebagai bawahan hanya membantu."* (Wawancara dengan Fitri Yuliawati, Staf Bidang Trantib Kantor Kecamatan Dander, Selasa, 12 Juli 2021).

Berdasarkan temuan di lapangan, tidak semua staf berinisiatif memberikan ide dan gagasannya dalam penyelesaian permasalahan. Ada beberapa staf yang ternyata hanya mengikuti apa kata pimpinan saja dalam melaksanakan tugas. Hal ini juga akan menghambat pekerjaan manakala pimpinan tidak ada di tempat serta tidak ada pendelegasian tugas kepada bawahan.

Hal ini juga tidak menunjukkan rasa kepedulian yang tinggi dari pegawai pada sub bidang program dan pelaporan terhadap keberhasilan dari suatu pekerjaan. Karena apabila dalam menjalankan suatu tugas atau pekerjaan pegawai hanya berprinsip sekedar menjalankan perintah atasan, maka bukan tidak mungkin jika pekerjaan itu tidak akan sempurna hasilnya.

5. Kerjasama

Dimensi ini mengarah pada kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Karena, pada hakikatnya dalam sebuah organisasi dibutuhkan kerjasama (*teamwork*) agar tercipta sebuah harmonisasi dalam pekerjaan untuk tercapainya sebuah tujuan yang telah ditetapkan.

"Di bidang saya kerjasamanya baik. Kerjasama harus ya, karena yang namanya kerja itu kan perlu kerjasama kalau tidak mungkin tidak akan terselesaikan pekerjaan. Apalagi kita saling mengisi jika ada pekerjaan." (Wawancara dengan

Staf Bidang Trantib yang diperbantukkan di Bidang Pemerintahan Kantor Kecamatan Dander, Selasa, 12 Juli 2021).

Namun, temuan ini kontras dengan staf bagian pelayanan. Mereka menyatakan kerjasama pegawai belum terlihat baik karena pelayanan yang dilakukan sering terhambat manakala ada pegawai yang tidak dapat melayani warga.

"Kalau saya lihat sih, kerjasama kurang begitu terlihat ya. Karena kadang jika di salah satu loket pelayanan kosong, tidak ada yang mengisi dan kita disuruh tunggu. Harusnya kan tidak seperti itu jika kerjasama pegawainya sudah baik." (Wawancara dengan Saharuddin, warga Kecamatan Dander, Jumat, 16 Juli 2021).

6. Keteguhan dalam pekerjaan

Indikator ini berupa kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. Sebagai pegawai, hendaknya memiliki keteguhan dalam pekerjaan dan bekerja sepenuh hati untuk melayani. Tingkat kehadiran pegawai, penyelesaian pekerjaan serta upaya peningkatan kedisiplinan pegawai merupakan hal yang wajib terlaksana demi terciptanya organisasi yang efektif dalam pencapaian tujuan. Temuan di lapangan, dari segi kehadiran cukup baik. Meskipun ada yang tidak masuk pasti ada keterangannya. Sementara berangkat terlalu siang, masih lumayan sering terjadi. Namun, hal itu setiap bulan sering dievaluasi oleh Camat.

Analisis peneliti, kehadiran pegawai pada Kantor Kecamatan Dander Kabupaten Bojonegoro sudah cukup baik. Hanya saja masih banyak pegawai yang terlihat datang di luar jam yang sudah ditentukan.

Melanggar disiplin dalam melaksanakan tugas dalam ketentuan jam kerja hingga pegawai yang mengambil waktu kerja untuk hal pribadi di luar pekerjaannya. Ini akan berdampak pada pencapaian tugas yang tidak maksimal.

7. Inisiatif

Dalam pekerjaan kita dituntut melakukan sesuatu yang berbeda setiap harinya untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Ini yang dinamakan inisiatif. Pegawai harus memiliki semangat melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya. Karena tanggung jawab dalam pekerjaan menentukan tercapai tidaknya target yang sudah ditentukan oleh pimpinan.

Berdasar temuan penelitian, meski inisiatif datang dari individu masing-masing, tapi pegawai sudah memiliki inisiatif dalam pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Namun demikian, memang masih ada pegawai yang belum efektif dan selalu menunggu perintah dari pimpinannya saja.

8. Kualitas Pribadi

Berhubungan dengan kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan juga integritas pribadi. Kualitas pribadi pemimpin dan pegawai ini menentukan terhadap penyelesaian pekerjaan yang dipercayakan.

"Saya pikir ya memang pada dasarnya semuanya mengalir, tapi kita mesti ada prinsip-prinsip dalam melakukan pekerjaan kita. Kan sudah ada teori kepemimpinan Ing Ngarso Sung Tulodho, Ing Madyo Mangun Karso. Itu kita coba, sehingga kita ingin menjadi motivator kita bisa mendorong." (Wawancara dengan Camat Dander, Senin, 5 Juli 2021).

Keramah tamahan dalam melayani merupakan hal yang selalu menjadi bahasan dalam setiap evaluasi kerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan. Camat sendiri sudah mendorong untuk selalu mengedepankan keramahan dalam setiap pelayanan publik. Beberapa kali teguran dari masyarakat dan menjadi bahan evaluasi.

Berdasar analisa peneliti, kelemahan utama dalam pelayanan public di kinerja pegawai pada sub bidang program dan pelaporan Kantor Kecamatan Dander adalah keramahan dan keikhlasan dalam melayani. Hal ini menjadi sangat penting karena posisi pegawai sebagai abdi negara dan pelayan publik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan dan analisis yang diuraikan sebelumnya tentang kinerja pegawai di Kecamatan Dander, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Beberapa faktor yang menjadi penghambat antara lain :

1. Masih ada tumpang tindih pekerjaan yang terjadi serta masih ada pegawai yang mengerjakan pekerjaan yang bukan bagian dari tupoksi dan tanggung jawabnya. Hal ini yang menyebabkan pekerjaan berjalan kurang efektif di tunjang dengan masih rendahnya sumber daya manusia.
2. Kualitas kerja yang dicapai dinilai masih kurang optimal, Hal ini disebabkan karena masih ada permasalahan yang ditimbulkan seperti tidak disiplin dalam melaksanakan tugas dalam ketentuan jam kerja, terlambat masuk, kurang fokusnya terhadap pekerjaan karena penempatan pegawai yang ditempatkan tidak sesuai tupoksi dan SOP yang tidak berjalan optimal. Hal ini berdampak pada pencapaian tugas yang tidak maksimal selain itu bimbingan teknis dan

- pembinaan yang diperoleh masih belum dapat meningkatkan kualitas pegawai.
3. Kurangnya ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus bersikap berani dan bertindak tegas untuk memberikan sanksi setiap pegawai yang menyalahi aturan dan tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
 4. Kreativitas dan Inisiatif yang belum efektif, kurangnya inisiatif memberikan ide dan gagasannya dalam penyelesaian permasalahan. beberapa staf hanya mengikuti apa kata perintah pimpinan dalam melaksanakan tugas disebabkan kurangnya rasa percaya diri menyampaikan. Kalaupun ada yang menyampaikan tetapi menunggu diberikan kesempatan. Hal ini tidak menunjukkan rasa kepedulian yang tinggi dari pegawai terhadap keberhasilan dari suatu pekerjaan.
 5. Pengetahuan terhadap pekerjaan, keteguhan dalam pekerjaan dan kehadiran pegawai di kantor sudah cukup baik. Namun, masih banyak pegawai yang terlihat datang di luar dari ketentuan jam kerja yang sudah ditentukan. Hal ini berdampak pada efisiensi kinerja dari kecamatan itu sendiri.
 6. Kualitas pribadi yang masih kurang, ditunjukkan dari keramahan pegawai yang masih menunjukkan sikap belum prima dalam melayani warga.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta: Gramedia, 2009
- Agus Dwiyanto, *Kinerja Birokrasi Publik dalam Pemerintahan*, Bandung Taman Pustaka Ilmu, 2006
- Chandra, *Kualitas Pelayanan Birokrasi Publik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012
- Dwi Prastowo, *Hubungan Analisis Kinerja*, Jakarta: Gramedia, 2002
- Gunawan, *Analisis Aktivitas Kinerja Berbasis Skill*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006
- Hasibuan, *Hakikat Kinerja dan Kualitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012
- Hamdani, *Fenomena dan Problematika Analisa Kinerja*, Jakarta: Gramedia, 2016
- Kandar, *Manajemen Data Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Bandung Taman Pustaka Ilmu, 2016
- Moleong, *Hakikat Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta: Gramedia, 2011
- Retnoningsih, *Analisis Sumber Daya Manusia dalam Perpektif Global*, Jakarta: Gramedia, 2015
- Sendarmayanti, *Performance dan Kualitas Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Slamet, *Kualitas Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015
- Subardjo, *Analisis Berbasis Kompetensi dan Kinerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2015
- Sugeng, *Hakikat Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016
- Sugiyono, *Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bandung Taman Pustaka Ilmu, 2018
- Suharyanto, *Tinjauan Tentang Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta: Universitas Indonesia Press (UI- PRESS), 2016
- Sukeshi, *Teknik Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Bandung Taman Pustaka Ilmu, 2016
- Sugiyono, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Bandung Taman Pustaka Ilmu, 2016
- Sedarmayanto, *Aspek Kinerja dan Kualitas Kerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001
- Yenni Salim, *Hakikat Analisis Kinerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002