

# **ANALISIS KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PINGGIR KABUPATEN BENGKALIS**

**M. NAZRI CHAIRUN**

**Pembimbing : Dr. Febri Yuliani, S.Sos, M.Si**

Telp : 085278031081

Administrasi Negara, FISIP Universitas Riau

Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam

## **Abstract**

This study was to investigate the performance of the District baseboards Bengkulu and cultural factors influence the organization , leadership style , quality of human resources on the performance of the District Uptown Bengkulu . A general overview of some of the above is based on observations in the field discovered phenomena occur : ( a ) . still shows a lack of employee working attitude as an employee does not comply with the existing regulations in the discipline of work and loyalty and dedication this is evidenced by the still quite high absenteeism of employees , ( b ) . still a lack of desire and awareness of employees to do the job execution completion of office in accordance with set targets to support the achievement of the implementation of the organization's work , ( c ) lack of leadership in respect of performance of subordinates and motivate subordinates work .

In this study the authors use the concept of the theory according to Mangkunagara ( 2010:13 ) , the factors that affect performance are : capability (ability ) include : ( a ) . knowledge (knowledge ) , ( b ) Skill . Motivation ( Motivation ) include : ( a ) . Attitude ( Attitude ) , ( b ) . Working situation ( situational )

The results showed that Skirting Head Office employee performance is seen from ( 1 ) capability (ability ) is here covers the knowledge and skills of employees where the capabilities of an employee in an organization that includes knowledge and skills or skills and attitudes , emphasizing measurable behavior as an application of the resulting performance , ability Uptown District Office employee is considered to be running pretty well . ( 2 ) Motivation ( motivation) is identical to the attitudes and behavior and the actions performed by the employees in the organization and their work situation .

Keywords : Analysis , Performance , Employee

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pelaksanaan pembangunan nasional bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia seutuhnya baik jasmanai maupun rohani serta adil dan merata. Kemerdekaan yang telah diraih puluhan tahun lamanya telah banyak memberikan perubahan terhadap kehidupan masyarakat. Pengorbanan yang telah dilakukan oleh para pejuang pada masa sebelum kemerdekaan senantiasa dihargai dengan usaha peningkatan pembangunan diseluruh aspek kehidupan bermasyarakat. Pada prinsipnya tujuan dari pembangunan nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia, yang mengandung makna adanya keseimbangan, keserasian, keselarasan.

Demi terlaksananya program pembangunan serta pencapaian tujuan pembangunan itu sendiri, pemerintah telah mengeluarkan berbagai perubahan dalam pengambilan kebijakan, bahkan system pemerintahan yang terbaik terus digali sampai saat ini. Salah satu buktinya adalah dengan lahirnya era otonomi daerah. Pada era otonomi daerah ini percepatan proses pembangunan lebih dirasakan. Kewenangan besar yang dimiliki pemerintah daerah menjadi modal penting dalam pelaksanaan pembangunan di daerah. Dalam artian pemerintah daerah bisa mengambil kebijakan dan membuat program-program kerja yang lebih menyentuh aspek kehidupan masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja, maka seluruh pegawai negeri sipil memerlukan peningkatan prestasi kerja dalam aktivitas organisasi. Walaupun program pengembangan kemampuan pegawai sering dilakukan, namun masih dijumpai permasalahan-permasalahan yang menyangkut ketidak kompetennya seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dan prestasi kerja yang masih buruk. Hal tersebut menunjukkan bahwa program peningkatan kemampuan pegawai yang dilakukan selama ini masih belum berhasil dengan baik, untuk itu diperlukan suatu program evaluasi yang berguna untuk mengkaji permasalahan yang menyangkut kinerja seorang pegawai.

Sebagai lembaga pemerintah yang didalamnya terdapat sumber daya manusianya yaitu pegawai yang bekerja pada instansi tersebut, Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis senantiasa berusaha melaksanakan program pengembangan prestasi kerja pegawai. Namun jika dilihat langsung dilapangan maka masih banyak dijumpai ketidak kompetens dan tanggung jawabnya. Pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu singkat bisa tertunda, profesionalisme pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih buruk dan persolan-persolan lain yang terjadi.

Kantor camat adalah sebagai sebuah lembaga instansi pemerintahan yang dipimpin oleh camat dan dibantu oleh beberapa seksi untuk menjalankan pemerintahan di wilayah kecamatan sebagai organisasi publik dan pelayan masyarakat.

Dari kondisi yang ada pada Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis daerah terlihat kurangnya aparat melakukan system kerja yang jelas dan

terkoordinir sehingga masih terdapat beberapa tugas yang tidak tercapai. Selain itu masih kurangnya kesadaran dan tanggung jawab pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan pegawai menjadi isu yang paling fenomenal dan terjadi berulang kali. Media massa local bahkan tidak sungkan-sungkan lagi untuk mengekspos masalah kedisiplinan pegawai yang sering kali menghabiskan waktu di luar kantor tanpa kecuali ketika jam sibuk tengah berlangsung bahkan sikap tidak profesional juga dilihatkan oleh sebagian besar pegawai yang tetap disiplin dalam waktu kerja namun tidak sibuk dengan pekerjaan.

Selanjutnya untuk melihat standarisasi pelayanan pada Kantor Camat Pinggir dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel I.1

Standarisasi dan Waktu Penyelesaian di Kecamatan Pinggir Tahun 2012

<u>No.</u>	<u>Bentuk Pelayanan</u>	Masuk	Belum Selesai	%	Standar
<u>1.</u>	<u>Pembuatan E KTP</u>	1.321	435	28,62	2 minggu
<u>2.</u>	<u>Pembuatan Kartu keluarga</u>	487	125	25,66	2 minggu
<u>3.</u>	<u>Surat Keterangan Kelahiran</u>	60	21	35,00	1 hari
<u>4.</u>	<u>Rekomendasi SITU</u>	13	5	38,46	1 hari
<u>5.</u>	<u>Surat kematian</u>	19	4	21,05	1 hari
<u>6.</u>	<u>Surat Gangguan Ho</u>	24	6	25,00	2 hari

Sumber : Kantor Camat Pinggir, Tahun 2013

Dari tabel diatas dapat dilihat standarisasi pelayanan yang diberikan pihak Kantor Camat Pinggir, namun sejauh ini pelayanan belum maksimal karena realisasi penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu sesuai dengan target yang direncanakan, contoh kasus dalam penyelesaian pembuatan E KTP dan pembuatan Kartu Keluarga yang proses pembuatannya lama mulai pengumpulan data pemohon, menunggu antrian foto dan proses pembuatannya yang memakan waktu bahkan melebihi 1 bulan ini menunjukkan bahwa kinerja yang ditunjukkan pegawai masih belum maksimal.

Meskipun di sisi kuantitas jumlah pegawai di Kantor Camat Pinggir masih relatif kurang, namun instansi berusaha untuk menunjukkan kinerja yang dicapai. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang diharapkan semakin tinggi kinerjanya. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang, juga semakin baik kinerjanya.

Kondisi kinerja Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis ini sutau hal yang menarik untuk diteliti. Penelitian ini untuk mengetahui kinerja Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis dan pengaruh faktor budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis.

Dari beberapa gambaran umum diatas berdasarkan pengamatan di lapangan maka ditemukan fenomena- fenomena yang terjadi :

- a. Masih kurangnya pegawai menunjukkan sikap kerja yang seperti pegawai tidak mentaati peraturan yang ada dalam disiplin bekerja dan loyalitas dan dedikasi tinggi hal ini dibuktikan dengan masih cukup tingginya absensi dari pegawai seperti yang terlihat pada table I.1
- b. Masih kurangnya keinginan dan kesadaran dari pegawai untuk melakukan penyelesaian pelaksanaan pekerjaan kantor sesuai dengan target yang telah ditetapkan untuk mendukung tercapainya pelaksanaan pekerjaan organisasi seperti terlihat pada table I.2
- d. Kurangnya pimpinan dalam menghargai kinerja para bawahan dan memotivasi kerja bawahannya, sehingga pegawai kurang memiliki semangat kerja yang mengakibatkan pegawai sering menunda pekerjaan yang diberikan atasan sehingga pekerjaan tidak terealisasi tepat waktu, tingginya absensi pegawai sehingga menyebabkan kurangnya kreativitas dan efisien pegawai/kurang inovatif dalam penyelesaian masalah-masalah dan pekerjaan dikantor.

## **B. Perumusan Masalah**

Dari uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalahnya adalah : **Bagaimana Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis.**

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor penghambat pencapaian kinerja pegawai pada Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis.

### **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam pengembangan ilmu administrasi terutama manajemen sumber daya manusia
- b. Dapat dijadikan bahan informasi bagi peneliti lain yang ingin meneliti serta mempelajari masalah kinerja pelayanan.
- c. Secara praktis dapat memberikan informasi dan masukan bagi pemerintah Kabupaten Bengkalis umumnya dan khususnya bagi Kantor Camat Pinggir untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan pelayanan yang telah dilaksanakan selama ini. Selain itu

## **D. Pembahasan**

Salah satu sumber daya yang penting bagi manajemen ialah manusia yang berkedudukan sebagai manajer dan pegawai / pegawai / buruh atau pekerja, manusia sebagai faktor produksi yang tidak dapat lepas dari kegiatan sebuah organisasi karena manusia merupakan penggerak organisasi. Sumber daya inilah yang diberi nama baru yang sangat populer dewasa ini dengan nama Sumber Daya Manusia (SDM) atau *Human Resources*".

Sikap seseorang terhadap pekerjaan turut ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan menurut bidangnya masing-masing. Hasil dari pekerjaan itu lebih ditinjau dari segala segi sesuai dengan porsi, objek, serta bersifat terus menerus dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun dengan jangka waktu penyelesaian relatif singkat serta sikap maupun perilaku pegawai tersebut.

Penilaian kinerja bagi aparatur berguna untuk menilai kuantitas, kualitas dan efisiensi pelayanan, motivasi, dan guna penyesuaian anggaran organisasi. Tetapi persoalannya, apakah penilaian yang dilakukan telah menggambarkan kinerja yang sebenarnya. Hal ini akan sangat ditentukan oleh ketajaman dalam menentukan cakupan, cara dan indikator-indikator yang digunakan. Suatu penilaian yang menggunakan cakupan, cara dan indikator yang sangat terbatas akan memberikan hasil yang sangat terbatas pula dan berarti kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Selama ini, penilaian secara sistematis terhadap kinerja aparatur belum menjadi tradisi, sehingga terjadi hasil penilaian yang berbeda antara pihak yang satu dengan lainnya.

Analisis terhadap kinerja menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja aparatur dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja aparatur sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja aparat hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu evaluasi kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja.

Agar pegawai mampu menunjukkan kinerja optimal sekaligus menepis kesan negatif tentang hasil kerja selama ini, maka kemampuan pegawai perlu senantiasa ditingkatkan terutama dalam menyelenggarakan tugas organisasi. Adapun prasyarat untuk menciptakan sumber daya manusia yang ideal adalah pegawai yang berpengetahuan tinggi, profesional, visi jauh ke depan, berwawasan luas, bertanggung jawab, bersih dan berwibawa, berdisiplin tinggi, berdedikasi tinggi, kreatif dan inovatif serta mempunyai jiwa kewirausahaan.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Selama ini pada umumnya di dalam organisasi belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan masih rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai dalam lingkup organisasi.

#### **a. Kemampuan (Ability)**

Faktor kinerja terdiri dari factor internal dan factor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu factor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan

rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu factor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan, pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan factor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para pegawai memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan.

Cara-cara seorang pegawai menjelaskan kinerjanya sendiri juga mempunyai implikasi penting dalam bagaimana dia berperilaku dan berbuat di tempat kerja. Faktor penentu prestasi kerja seseorang dalam organisasi adalah factor individu, factor lingkungan kerja dan factor organisasi.

### **1. Pengetahuan**

Mengingat kompleksnya keterkaitan organisasi publik dengan lingkungannya, konsep kinerja organisasi publik menjadi sulit untuk didefinisikan atau dirumuskan. Meski demikian, dari kedua pendekatan tersebut, dapat ditarik suatu garis yang dapat menandai batasan konsep kinerja organisasi publik. Batasan konsep kinerja khusus mengenai organisasi publik yang bergerak di bidang pelayanan. Kinerja yang baik dapat dilihat melalui berbagai indikator yang sifatnya “fisik”.

Secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Berikut akan penulis sajikan hasil wawancara dengan aparat Kantor Camat Pinggir tentang pengetahuan aparatur sebagai unsur yang mendukung pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Camat sehingga tercapainya kinerja organisasi Kantor Camat.

*Hasil wawancara dengan salah seorang Kasi Tapem di Kecamatan Pinggir diperoleh informasi bahwa aparatur sejauh ini melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan pelimpahan wewenang yang telah diberikan kepada mereka, pemaksimalan tugas yang dilakukan oleh aparatur diharapkan dapat menghasilkan kinerja dari aparatur.*

(Hasil Wawancara dengan Bapak Azhar AMP, 4 Juni 2013)

*Selanjutnya wawancara dengan salah satu staff Tapem di Kantor Camat Pinggir diperoleh informasi bahwa sejauh ini metode kerja yang mereka lakukan sudah sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan untuk itu setiap pegawai harus mengetahui tugas yang diembannya masing-masing.*

(Hasil Wawancara dengan Bapak Hendrizal, S.Sos, tanggal 4 Juni 2013)

Dengan kata lain tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja maka mimpi pimpinan untuk mengharapakan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi yaitu kecerdasan pikiran/intelegensi

quotient (IQ) dan kecerdasan emosi (EQ). Pada umumnya individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila ia memiliki intelegensi minimal normal dengan tingkat kecerdasan emosi baik.

### **1. Skill**

Kemampuan yang dimiliki seseorang pegawai dalam sebuah organisasi yang mencakup pengetahuan dan ketrampilan atau kecakapan dan sikap, menekankan perilaku yang terukur sebagai aplikasi dari kinerja yang dihasilkan. Kajian kinerja pegawai diharapkan mampu memberikan masukan tentang berapa banyak jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau diselesaikan oleh seorang pegawai secara individu maupun secara kolektivitas, keaslian gagasan dan ide-ide yang dimunculkan seorang pegawai dalam hal memecahkan setiap permasalahan yang muncul, kesadaran dan kemampuan bekerjasama dalam rangka penyelesaian masalah dan tugas yang diberikan, tingkat absensi pegawai dan kesadaran dalam penyelesaian tugas, semangat dan keinginan untuk terhadap pelaksanaan tugas-tugas baru yang diberikan, serta bagaimana sifat, sikap dalam diri seorang pegawai.

Berikut akan penulis sajikan hasil wawancara dengan aparat Kantor Camat Pinggir tentang keterampilan aparatur sebagai unsur yang mendukung pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Camat sehingga tercapainya kinerja organisasi Kantor Camat.

*Hasil wawancara dengan Kasi PMD di Kecamatan Pinggir diperoleh informasi bahwa aparatur harus memiliki potensi, wawasan dan kualitas kerja yang maksimal agar mereka dapat memberikan pelayanan publik dan menyelenggarakan roda pemerintahan. Kinerja seorang aparatur dapat dihasilkan apabila pegawai memenuhi kriteria tersebut.*

(Hasil Wawancara dengan Bapak Nasrun, SE tanggal 3 Juni 2013)

*Selanjutnya wawancara dengan salah satu staff Seksi PMD di Kantor Camat Pinggir Ibu Yusliani tanggal 3 Juni 2013 diperoleh informasi bahwa sejauh ini pegawai cukup memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas hal tersebut didukung dengan pendidikan dan keahlian serta pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai.*

(Hasil Wawancara dengan Ibu Yusliani, tanggal 3 Juni 2013)

Kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi yang berusaha mencapai suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya.

Berikut hasil wawancara dengan masyarakat yang menilai hasil kerja yang dilakukan oleh aparatur dalam menjalankan kegiatan organisasi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat ;

*Hasil wawancara dengan salah seorang Masyarakat di Kecamatan Pinggir diperoleh informasi bahwa dalam mendapatkan pelayanan dari pihak aparat Kantor Camat pinggir masyarakat sering mengeluh tentang biaya yang dikenakan dalam pembuatan surat-surat sangat mahal dari harga yang*

*seharusnya. Sementara menurut Karus Umum mengenai biaya dia mengatakan kalau biaya yang dikenakan berdasarkan standar yang ada dan apabila masyarakat membayar di luar ketentuan stafnya tidak menolak.*

(Hasil wawancara dengan Bapak Hasyim Ashari, tanggal 4 Juni 2013)

*Selanjutnya wawancara dengan salah seorang masyarakat di Kecamatan Pinggir diperoleh informasi bahwa aparat kantor Camat Pinggir seharusnya berusaha memberikan pelayanan yang sebaiknya pada masyarakat. Dan memberikan pelayanan yang cepat dan tepat waktu dalam menyelesaikan pembuatan surat-surat yang dibutuhkan oleh masyarakat, namun aparat sering berkilah bahwa lama pengurusan surat-surat yang dibutuhkan oleh masyarakat sangat tergantung pada lengkap atau tidaknya persyaratan si pemohon.*

(Hasil Wawancara dengan Bapak Nurainto, 4 Juni 2013)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya kinerja yang ditunjukkan aparatur kantor camat kepada masyarakat terutama dalam mengedepankan pelayanan kepada masyarakat, dalam mendapatkan pelayanan masyarakat menilai bahwa biaya yang dikenakan tidak transparan dan kurangnya pihak aparatur dalam mengedepankan kecepatan waktu pelayanan.

Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksanaannya yaitu para pegawai, agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Untuk itu perlu diubah cara kerja dan meninjau kembali kinerja dengan menganalisis apakah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sudah sesuai dengan yang telah ditetapkan.

## **b. Motivasi**

Kegairahan kerja pegawai akan meningkat apabila adanya, motivasi, motivasi ini dapat berasal dari luar diri pegawai maupun dari dalam diri pegawai itu sendiri. Pemberian penghargaan pada pegawai adalah merupakan suatu hal yang penting, sebab dengan adanya. pemberian penghargaan tersebut diharapkan dapat merangsang serta dapat mendorong para pegawai mendapat atau mencapai sesuatu yang terbaik.

Dengan demikian usaha-usaha yang menyangkut pemberian motivasi kepada pegawai seharusnya dilaksanakan dengan baik, agar tidak terjadi kecendrungan sosial diantara pegawai. Hubungan antara Pimpinan terjalin dengan baik apabila masing- masing menyadari apa yang telah menjadi tanggung jawab masing- masing dan menjadi pincang apabila salah satu pihak merasa tidak mendapatkan apa yang diharapkan, hubungan menjadi baik apabila terjadi kerjasama yang harmonis antara Pimpinan dan bawahan.

Kinerja yang dihasilkan para organisasi merupakan bagian penting dari seluruh proses hasil kerja pegawai yang bersangkutan. Setiap organisasi atau selalu menginginkan agar pegawainya mempunyai prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja yang baik para pegawaidapat membantu dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Bagi pegawai penilaian prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

Berikut hasil wawancara dengan Camat Pinggir sehubungan dengan motivasi yang diberikan Camat untuk meningkatkan dan memotivasi pegawainya dalam melakukan pekerjaan.

*Berdasarkan hasil wawancara dengan Camat Pinggir menyatakan pimpinan terutama Camat merupakan tenaga penggerak dan pendorong (motivasi) yang paling ampuh karena memang pimpinan itulah yang berwenang dan bertanggung jawab untuk memperhatikan serta mengusahakan sesuai dengan kemampuan agar terpenuhi kebutuhan-kebutuhan bawahannya, Camat berusaha memahami kebutuhan yang diinginkan bawahannya baik berupa insentif, keinginan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi maupun keinginan untuk mengembangkan karirnya.*

(Hasil Wawancara dengan Ibu Kasmarini, S.Sos tanggal 3 Juni 2013)

Penilaian kinerja dipengaruhi oleh kegiatan lain dalam organisasi dan pada gilirannya mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Penilaian prestasi kerja meliputi dimensi pegawai dan akuntabilitas. Dalam dunia kompetitif yang mengglobal, perusahaan-perusahaan membutuhkan prestasi kerja yang tinggi. Pada waktu yang sama, para pegawai membutuhkan umpan balik tentang prestasi kerja mereka sebagai petunjuk untuk mempersiapkan perilaku masa depan.

### **1. Sikap**

Penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan menumbuhkan dan meningkatkan kemampuan, sikap, pribadi untuk menangani tanggung jawab untuk masa yang akan datang, meskipun tidak berhubungan dengan jabatan yang sedang dilakukan dan juga jabatan yang akan datang, namun dengan adanya penilaian prestasi kerja akan mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja dimasa akan datang agar lebih baik.

Adanya kesadaran yang tinggi dari seorang pegawai mengenai tugas dan tanggung jawab mereka serta mampu bekerja sama dalam untuk menyelesaikan tugas yang diberikan adalah merupakan bentuk keseriusan terhadap pekerjaan. Dengan kata lain, dalam hal penyelesaian pekerjaan dan tugas tidak semata-mata diperlukan kesadaran dari seorang pribadi pegawai saja, tetapi lebih jauh menuntut kerjasama yang baik dari setiap pekerjaan yang diberikan.

Berikut hasil wawancara dengan Camat Pinggir sehubungan dengan sikap pimpinan dalam memberikan dorongan kerja kepada bawahannya.

*Hasil wawancara dengan Camat di Kecamatan Pinggir diperoleh informasi bahwa aparaturnya pimpinan dalam hal ini Camat berusaha untuk memberikan dorongan dan semangat bagi bawahannya untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga tercapai kinerja yang diharapkan.*

(Hasil Wawancara dengan Ibu Kasmarini, S.Sos, 5 Juni 2013)

Pembangunan di wilayah Kecamatan Pinggir pada dasarnya merupakan suatu proses perpaduan antara pemerintah dengan masyarakat, yaitu berbagai kegiatan pemerintah kecamatan di satu pihak dan kegiatan masyarakat di lain pihak. Perlu disadari pula bahwa pelaksanaan pembangunan di kecamatan itu bukanlah suatu beban yang ringan bagi pemerintah, hal ini disebabkan

keterbatasan pemerintah dalam berbagai aspek. Salah satunya melalui peningkatan kinerja dari seluruh aparatur untuk memandang tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai salah satu tanggung jawab dan suatu keharusan yang mesti dikerjakan dengan hasil yang optimal.

Berikut hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Camat Pinggir sehubungan dengan besarnya motivasi yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawainya;

*Selanjutnya dari hasil wawancara dengan Camat Kecamatan Pinggir diperoleh informasi bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya maka hasil yang dicapai juga akan meningkat pula, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Jadi motivasi pegawai dalam bekerja sangat berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian dalam hal ini Kecamatan Pinggir harus mengantisipasi turunnya semangat dan kegairahan kerja pegawai serta mencari jalan untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai dengan melakukan pemberian motivasi yang semaksimal mungkin sehingga dengan motivasi ini dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.*

(Hasil Wawancara dengan Ibu Kasmarini, S.Sos, 5 Juni 2013)

Motivasi dalam bekerja adalah suatu keadaan dimana adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga dengan demikian dapat dilakukan pekerjaan lebih baik dan lebih cepat. Motivasi untuk bekerja yang tinggi di tandai dengan kegairahan para pegawai di dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

Berikut hasil wawancara dengan salah seorang aparat Kantor Camat Pinggir tanggal 3 Juni 2013;

*“Dari hasil wawancara dengan salah satu Staff Seksi Kesosbud, Kebutuhan pegawai untuk dihargai dan diakui keberadaannya di lingkungannya masih cenderung kurang, hal ini masih kurangnya pemberian penghargaan tersebut seperti berupa piagam (surat penghargaan yang diberikan), kenaikan pangkat, pengakuan diri, prestasi, jabatan serta ucapan terima kasih dari pimpinan sebagai bentuk motivasi dari pimpinan.*

(Hasil wawancara dengan Ibu Nurlela tanggal 3 Juni 2013) ” .

Kinerja yang baik bisa tercipta jika terdapat hasil kerja yang maksimal dan tingkat kehadiran dalam melakukan pekerjaan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang bertujuan untuk melancarkan kegiatan organisasi. Adanya pegawai yang merasa malas-malasan melakukan pekerjaan serta jarang hadir dalam melakukan pekerjaan akan menimbulkan kerugian bagi organisasi maupun bagi tenaga kerja itu sendiri karena akan dikenakan hukuman atau sanksi sesuai dengan pelanggaran yang mereka lakukan dalam melakukan pekerjaan.

Setiap tugas yang diberikan untuk diselesaikan oleh seorang pegawai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan merupakan inisiatif yang dimiliki pegawai untuk bersemangat dan bertanggung jawab yang tinggi untuk mengerjakannya, terkadang banyak pegawai yang menunda-nunda untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dan menyelesaikannya ketika telah dalam keadaan terdesak waktu. Dalam menjalankan tugas dalam organisasi perlu diiringi dengan kejujuran dari pegawai, pegawai memberikan masukan, pandangan secara apa adanya tanpa menutup-nutupi kondisi yang ada.

## 2. Situasi Kerja

Organisasi itu sangatlah penting dalam kehidupan kita dan meresap dalam kehidupan masyarakat, karena dalam kenyataannya sebagian besar orang hidup dalam organisasi dan menghabiskan waktu hidup mereka sebagai anggota organisasi (sosial, pekerjaan, sekolah dan sebagainya). Memang kadangkala kita melihat organisasi itu dapat dijalankan dengan lancar, efisien dan cepat serta tanggap terhadap kebutuhan manusia dan kadangkala juga dapat menjengkelkan atau membingungkan kita. Namun organisasi itu setidaknya-tidaknya dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif jika kemampuan *technical skill* dan manajerial *skill* dapat diterapkan dengan baik menjadi satu kesatuan yang solid yakni kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Berikut hasil wawancara dengan Sekretaris Camat Pinggir pada tanggal 4 Juni 2013 :

*“Penyelenggaraan pemerintahan suatu organisasi tidak akan berjalan dengan maksimal tanpa adanya tanggung jawab atau inisiatif tinggi dari pegawai sebagai sumber daya organisasi untuk melaksanakan tugasnya, untuk itu dalam melaksanakan tugas aparat perlu meningkatkan kemampuan, keterampilan yang dimilikinya”.*

(Hasil Wawancara dengan Bapak Samsul Bahari, 5 Juni 2013)

Pengorganisasian harus membagi pekerjaan organisasi kedalam tugas-tugas kepembagian kerja atau spesialisasi kerja sehingga derajat pekerjaan perlu untuk mencapai sasaran organisasi, diturunkan kedalam berbagai pekerjaan. Pembagian kerja yang terstruktur menunjuk kepada pembagian kerja atau tugas yang terpisah, terstandarisasi dan secara relative tugas-tugas sederhana.

Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, aotoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai. Sekalipun jika factor lingkungan organisasi kurang menunjang maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosi baik sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut lingkungan organisasi itu diubah dan bahkan diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator) tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

Berikut hasil wawancara dengan Kasi Kesosbud Kantor Camat Pinggir tanggal 4 Juni 2013 :

*“Untuk mencapai hasil kerja dalam organisasi perlu dilakukan oleh staff yang handal dan tangguh, bekerja dengan penuh ketelitian sehingga kesalahan dan penyimpangan pelaksanaan pekerjaan dapat dikurangi, namun aparat Kantor Camat Pinggir yang memiliki tugas yang sangat kompleks tidak luput dari kesalahan-kesalahan dalam melakukan pekerjaan”*

(Hasil wawancara dengan Bapak Drs. H. Sutrisno tanggal 4 Juni 2013)

Pada pokoknya pelaksanaan pekerjaan yang diiringi tanggung jawab dari pegawai mampu mengembangkan kepercayaan pada pimpinan, tanggung jawab tersebut mampu mengembangkan kekuatan dasariah yang wajar serta stabil untuk mencapai kesuksesan.

*Hasil wawancara dengan Kasi Trantibum di Kecamatan Pinggir tanggal 5 Juni 2013 diperoleh informasi bahwa ukuran kinerja organisasi publik adalah bersifat multidimensional. Dimensi-dimensi tersebut tampaknya tidak juga bersifat mutually exclusive, tetapi ternyata saling berhubungan dan dalam beberapa hal juga tumpang tindih. Dan jika kita perhatikan semua dimensi kinerja tersebut akan menghasilkan informasi tentang kinerja organisasi secara akurat.*

(Hasil Wawancara dengan Bapak Rahmad Hidayat, tanggal 5 Juni 2013)

Kinerja pada sektor organisasi dalam hal ini organisasi Kantor Camat Pinggir digunakan untuk mengetahui ketercapaian tujuan organisasi dan juga untuk menunjukkan apakah organisasi yang ada berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan suatu hasil atas pelaksanaan tugas maupun fungsi pegawai yang dinilai secara kualitas dan kuantitas pekerjaan. Kondisi tersebut menuntut organisasi untuk melaksanakan tugas yang berorientasi kepada target daripada berorientasi kepada prosedur kaku yang sering membuat pelaksanaan tugas menjadi tertunda tunda.

Dari berbagai pendapat tentang indikator pengukuran kinerja yang telah dikemukakan diatas, maka Indikator dari kinerja organisasi pelayanan publik yang dipergunakan dalam penelitian ini hanya difokuskan pada 3 (tiga) dimensi yaitu efisiensi, akuntabilitas dan responsivitas.

## **2. Faktor-Faktor Penghambat Pencapaian Kinerja**

Dalam melakukan pencapaian kinerja pegawai pada Kantor Camat Pinggir Kabupaten Bengkalis terdapat beberapa faktor penghambat antara lain :

### **1. Tidak adanya alat ukur standar peningkatan kinerja**

Dalam melakukan penilaian kinerja pegawai hendaknya terdapat standard yang dapat dijadikan sebagai alat ukur dimana alat pengukur tersebut ciri-cirinya adalah mudah digunakan, dapat dipercaya, menunjukkan perilaku yang kritikal, dapat didiversifikasi oleh orang lain, mengukur kinerja yang ditampilkan secara reguler.

### **3. Tidak adanya pencatatan hasil penilaian kinerja pegawai**

Penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh pimpinan organisasi harus tercatat secara akurat dan lengkap dalam arsip kepegawaian setiap pegawai hal ini dilakukan agar pimpinan dapat mengetahui perkembangan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai

3. Kurangnya kemampuan pegawai

Dengan adanya keterbatasan kemampuan pegawai ini terutama kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan dan dalam mencapai target kerja maka akan berakibat pada hasil kerja atau kinerja yang di hasilkan dimana hasil kerja yang dihasilkan kurang berkualitas dan target kerja tidak tercapai.

## **E. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dirumuskan kesimpulan dan saran-saran penelitian ini sebagai berikut :

### **A. Kesimpulan**

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor Camat Pinggir yang dilihat dari (1) kemampuan (ability) disini adalah mencakup pengetahuan dan skill dari pegawai dimana kemampuan yang dimiliki seseorang pegawai dalam sebuah organisasi yang mencakup pengetahuan dan ketrampilan atau kecakapan dan sikap, menekankan perilaku yang terukur sebagai aplikasi dari kinerja yang dihasilkan, kemampuan kerja pegawai Kantor Camat Pinggir dinilai sudah berjalan dengan cukup baik. (2) Motivasi (motivation) identik dengan sikap dan perilaku maupun tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pegawai beserta situasi kerja dalam organisasi. Situasi lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang karier dan fasilitas kerja yang relative memadai pada Kantor Camat Pinggir yang dinilai sudah cukup baik.
2. Dalam melakukan pencapaian kinerja pegawai Kantor Camat Pinggir terdapat beberapa faktor penghambat antara lain :
  - a. Tidak adanya alat ukur standar peningkatan kinerja
  - b. Tidak adanya pencatatan hasil penilaian kinerja
  - c. Kurangnya kemampuan pegawai

### **B. Saran-Saran**

1. Hendaknya Camat Pinggir selaku pimpinan dapat memberikan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi bagi anggota organisasi serta hendaknya pimpinan memperhatikan kebutuhan moril maupun materil dari anggota organisasi.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang diharapkan, pimpinan hendaknya memperhatikan faktor apa saja yang menjadi pemicu untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya dari segi insentif yang diberikan.
3. Untuk meningkatkan kinerja aparat dan menghasilkan pelaksanaan pekerjaan yang efektif dan efisien, maka pimpinan hendaknya memajukan dan mengembangkan bawahannya melalui program pendidikan dan pelatihan, agar dapat memperbaiki dan juga mengembangkan sikap keterampilan tingkah laku dan pengetahuan karyawan sesuai dengan ketentuan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

As'ad, 2000, *Manajemen Personalia*. PT Gramedia, Jakarta.

Handoko, T, Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2010, *Evaluasi Kinerja SDM*. Edisi kelima, Penerbit PT Refika Aditama, Bandung

Mangkuprawira, Prabu, 2002, *Pengembangan SDM Perusahaan*, Rafika Aditama, Bandung.

Ndraha, Taliziduhu, 1997, *Metodologi Ilmu Pemerintahan*. Cetakan Pertama, PT Rineka Cipta, Jakarta.

### **Dokumentasi:**

Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah