ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SUPIORI

Herlina Infaindan^{1)*}, Amiruddin²⁾ dan Ayu Kurnia Utami³⁾

^{1,2,3)} Pascasarjana IISIP Yapis Biak, Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Yapis Biak
tesisherlinainfaindan@gmail.com^{1)*}, amir.iisipyapisbiak@gmail.com²⁾

Received: 01 – 04 – 2024

Accepted: 16 – 04 – 2024

Published: 29 – 04 – 2024

Abstrak

Studi ini lebih dalam dilakukan untuk mengetahui kinerja pegawai yang meliputi lingkungan kerja, motivasi dan disiplin pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Supiori, bila mana dengan sumber daya aparatur yang berkualitas maka dengan sendirinya akan menentukan tercapainya indikator prestasi kerja pegawai yang secara langsung. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Supiori. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian kualitatif mencakup transkrip hasil wawancara, reduksi data, analisis, interpretasi data dan triangulasi. Dari hasil analisis data yang kemudian dapat ditarik kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori dilihat dari kualitas belum optimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sedangkan dari kuantitas juga masih belum sesuai jumlah beban kerja yang diberikan, dan untuk waktu masuk kantor, belum disiplin dalam kehadiran tepat waktu berakibat pada jumlah jam kerja yang masih kurang dalam melaksanakan tugas di kantor..

Kata Kunci: Analisis Kinerja, Aparatur Sipil Negara

PERFORMANCE ANALYSIS OF THE STATE CIVIL APPARATUS AT THE SUPIORI DISTRICT EDUCATION SERVICE

Abstract

This study was carried out in more depth to determine employee performance which includes the work environment, employee motivation and discipline which influence employee performance at the Education Office in Supiori Regency, if with quality apparatus resources this will automatically determine the achievement of employee work performance indicators which directly . This research aims to determine the performance of the State Civil Apparatus at the Education Service in Supiori Regency. To find out the factors that influence the performance of the State Civil Apparatus at the Supiori Regency Education Service. This research is qualitative research and the data collection techniques used in this research are observation, interviews and documentation. Data analysis techniques used in qualitative research include interview transcripts, data reduction, analysis, data interpretation and triangulation. From the results of data analysis, conclusions can then be drawn. The results of

this research show that the performance of ASN in the Supiori District Education Office, seen from the quality, is not yet optimal in carrying out the tasks given, while the quantity is still not appropriate to the amount of workload given, and for the time of entering the office, they are not yet disciplined in their attendance on time which results in the number of working hours is still insufficient in carrying out duties in the office..

Kata Kunci: *Performance Analysis, State Civil Apparatus*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau sumber daya aparatur merupakan aspek utama dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagai aspek utama yang mengatur dan menjalankan sistem atau manajemen dalam organisasi menjadi tumpuan utama organisasi terhadap produktivitas atau output yang diharapkan bersama. Sumber daya manusia mempunyai peran strategis terhadap tujuan organisasi, bahkan menjadi sentral terhadap keberadaan organisasi. Begitu juga sumber daya lain, dikelola dan dikembangkan melalui sumber daya manusia.

Seluruh proses manajemen organisasi, tentunya dilakukan oleh sumber daya manusia, dalam merencanakan, melaksanakan, maupun mengedalikan organisasi. Manusia yang mengatur jalannya organisasi. Manusia pula yang melakukan manajerial terhadap organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Sementara lainnya seperti ifrastruktur/sarana prasarana maupun dana merupakan penyempurna dari organisasi tersebut, sekalipun kesemuanya saling beraitan dan berhubungan satu sama lain, (Hayat, 2019:105).

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang

bersangkutan pada dasarnya, untuk melaksanakan rencana-rencana sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Hasil kerja atau kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja Secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja (Wibowo, 2008:4)

Hasil kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) atau Kinerja pegawai yang baik dan optimal adalah sasaran yang ingin dicapai oleh setiap organisasi publik sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menuntut pencapaian kinerja yang tinggi dari Aparatur Sipil Negara. Sebuah instansi pemerintahan akan berjalan secara baik jika semua stakeholder menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Sistem yang dibangun dalam lembaga

pemerintahan diatur sedemikian rupa untuk menghasilkan kualitas kinerja yang maksimal sesuai dengan harapan masyarakat, Hayat (2019:124).

Hasil kerja yang maksimal dari Aparatur Sipil Negara sebagai penyelenggara pelayanan publik diharapkan dapat memberikan kinerja pelayanan publik yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Pelayanan publik tersebut sebagaimana dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga Negara dan penduduk atas barang, jasa dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Sebagai penyelenggara pelayanan publik, Aparatur Sipil Negara dalam memberikan pelayanan publik di Indonesia secara umum menunjukkan semakin banyak masyarakat yang memberikan respon negatif atau menyatakan rasa tidak puas dengan pelayanan publik. Hal ini berkaitan dengan kinerja Aparatur Sipil Negara dalam organisasi belum optimal.

Optimalisasi kinerja ASN yang belum proposional dan maksimal dalam pelaksanaan tugas, dan pencapaian kinerja ASN, telah diupayakan oleh Pemerintah Republik Indonesia dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dimaksudkan agar Aparatur Sipil Negara dapat melaksanakan pekerjaan yang adaptif dan

berintegritas guna meningkatkan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara.

Peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara dalam pelayanan publik menjadi perhatian yang sangat penting, mengingat tugas pokok pada kantor Dinas Pendidikan adalah memberikan pelayanan di bidang urusan pendidikan di Kabupaten Supiori. Sebagai organisasi yang melakukan banyak pembinaan, pelayanan dan bimbingan kepada kepada pendidik yang bersentuhan langsung dengan kebutuhan masyarakat, menjadi ujung tombak keberhasilan organisasi dalam perumusan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pendidikan.

Keberhasilan organisasi untuk pencapaian tujuan/Kinerja, dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat berperan dalam pelaksanaan tugas sebagai ASN, yang berkewajiban memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu Kegiatan penelitian ini bertujuan mendiskripsikan kinerja aparatur khususnya di Dinas Pendidikan dalam menyelenggarakan pelayanan di Kabupaten Supiori.

Berkaitan dengan hasil pengamatan sementara di Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori dalam melaksanakan tugas-tugas baik oleh pelaksana tugas maupun tingkat Pembina masih belum optimal yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja. Aspek-aspek inilah yang menjadi salah satu penyebab terjadinya penurunan kinerja pegawai seolah-olah tidak ada aktivitas di kantor. Gejala dari faktor-faktor yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai seperti, pegawai malas masuk kantor, tidak ada semangat kerja, tidak disiplin, pegawai yang datang hanya untuk

mengisi daftar hadir saja lalu balik lagi serta pegawai yang datang hanya duduk-duduk saja dan lain sebagainya. Namun kebenaran argumen ini perlu dibuktikan melalui kegiatan penelitian agar diperoleh jawaban yang akurat.

Kegiatan penelitian yang akan dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori meliputi lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja. Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik (Sutrisno, 2011 : 118)

Sedangkan menurut , Hasibuan 1999 (dalam Sutrisno 2011:110) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Selanjutnya menurut Siagian (2010), Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketepatan kantor. Dengan demikian bila peraturan atau ketepatan yang ada dalam kantor itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang

buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan kantor, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada pegawai.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertip dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi secara teori dari uraian di atas, ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori yang merupakan perangkat daerah, mempunyai tugas membantu pejabat pembina dalam mengurus pendidikan. Namun dalam melaksanakan tugas teknis pada masing-masing bidang masih kurang optimal.

Pelaksanaan tugas yang kurang optimal disebabkan beberapa faktor penghambat, dan perlu mendapat perhatian serius yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja ditingkat aparat pemerintah khususnya di Dinas

Pendidikan Kabupaten Supiori guna meningkatkan kinerja, sehingga mampu menciptakan prestasi kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Penelitian ini lebih dalam dilakukan untuk mengetahui kinerja pegawai yang meliputi lingkungan kerja, motivasi dan disiplin pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Supiori, bila mana dengan sumber daya aparatur yang berkualitas maka dengan sendirinya akan menentukan tercapainya indikator prestasi kerja pegawai yang secara langsung.

Secara etimologi kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja yang merupakan tolak ukur keberhasilan kerja pegawai dalam suatu organisasi dan kesuksesan atas target pekerjaan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan telah dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja menurut Robbins (2016:260) adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Robbins (1996:218) mengemukakan bahwa tingkat kinerja pegawai sangat tergantung pada kedua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula.

Lembaga Administrasi Negara (LAN-RI, 1993) merumuskan kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Menurut Sinambela dalam (Hayat 2019: 60), kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok,. Apakah pekerjaan yang dihasilkan baik atau tidak, dapat dipengaruhi dari dua factor penting, yaitu cara seseorang atau kelompok dalam melakukan pekerjaannya.

Wibowo (2008:7), mengatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *Perfomance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011:151) Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi mengenai tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*. Adapun indikator pengukuran variabel kinerja adalah Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Sikap dan kehadiran.

Indikator kinerja merupakan alat mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyaan, berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketetapan Waktu; (4) Efektivitas; (5) kemandirian (Robbins ,2016:260).

Robbins, (2016:260) mengemukakan bahwa Kualitas Kerja karyawan dapat diukur dari persepsi

karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

Menurut Soedaryono (2000:6), pegawai adalah seorang yang melakukan penghidupan dengan bekerja dalam kesatuan organisasi baik kesatuan Pemerintah maupun kesatuan kerja swasta. Sedangkan menurut Robbins (2006:10) menjelaskan bahwa pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

Dari uraian di atas dapat dibuat kesimpulan bahwa Aparatur Sipil Negara merupakan pegawai yang bekerja pada sektor pemerintah yang telah mempunyai perjanjian kerja serta harus mengikuti aturan kerasakan Undang-Undang yang telah ditentukan.

Organisasi adalah suatu unit sosial yang terdiri dari dua atau lebih, dikoordinasi secara sadar dan berfungsi dalam suatu dasar yang relative terus menerus untuk mencapai satu atau serangkaian tujuan (Robbins dan Judge, 2007 dalam Danang & Burhanudin,2011:1-2).

Ada beberapa istilah organisasi yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain: James L. Gibson dkk(1985 dalam Duha 218:2) mengemukakan bahwa organisasi adalah kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang

tidak dapat dicapai individu secara perorangan. Sedangkan Mulyadi (2007;181 dalam Duha 2018:2) mengemukakan bahwa organisasi pada hakikatnya adalah sekelompok orang yang memiliki saling ketergantungan satu dengan yang lainnya, yang secara bersama-sama memfokuskan usaha mereka untuk mencapai tujuan tertentu, atau menyelesaikan tugas tertentu. Organisasi menurut Tre Watha dan Newport dalam Winardi (2004:53) mengatakan bahwa sebuah organisasi dapat kita nyatakan sebagai sebuah struktur sosial yang didesain guna mengordinasi kegiatan dua orang atau lebih, melalui suatu pembagian kerja, dan hierarki otoritas, guna melaksanakan pencapaian tujuan umum tertentu.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling terkait. Hasibuan (2017:113) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja ASN yaitu :

a. Lingkungan kerja

Suasana lingkungan dimana karyawan bekerja baik lingkungan fisik seperti keadaan ruangan, fasilitas dan juga lingkungan non physical seperti hubungan dengan karyawan lain selain itu faktor lingkungan kerja menurut Hasibuan (2016:125) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Indikator pengukuran variabel lingkungan kerja adalah: tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang ang ada ditempat tersebut.

b. Motivasi kerja

Dorongan kuat yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih yang disebabkan adanya motif dan harapan. Indikator pengukuran variabel motivasi adalah kebutuhan, keinginan, hasrat atau dorongan.

c. Disiplin

Sikap karyawan dalam memenuhi segala peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan termasuk memenuhi segala perintah atasan mengenai tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebelum deadline tugas yang diberikan. indikator pengukuran variabel disiplin kerja adalah : absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang pentingnya kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Supiori dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mendiskripsikan, mencatat, analisis dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada, dengan kata lain penelitian deskriptif untuk memperoleh informasi-informasi mengenai keadaan saat ini, dan melihat kaitan antara masalah yang ada.

Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori sebagai lokasi penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti dan beralamat di kampung Aminweri Jalan Raya Sorendiwari-Korido distrik Supiori Timur.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa

data yang digunakan dalam penelitian kualitatif mencakup transkrip hasil wawancara, reduksi data, analisis, interpretasi data dan triangulasi. Dari hasil analisis data yang kemudian dapat ditarik kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Kinerja ASN Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori

Pembinaan Aparatur dilaksanakan untuk pertumbuhan dan kesinambungan kualitas pegawai dalam suatu organisasi. Akan tetapi di dalam pelaksanaan penyelenggaraan Pemerintahan. Pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori masih banyak mengalami berbagai macam masalah yakni prestasi kerja pegawai yang masih rendah, kurang mematuhi kedisiplinan pegawai dan kurang menghargai waktu. Dalam hal ini pegawai masih ada yang tidak disiplin pada jam kerja seperti keterlambatan masuk kantor dan pulang kantor yang tidak sesuai dengan aturannya. Ada juga yang melimpahkan pekerjaannya kepada orang lain dengan berbagai alasan padahal itu merupakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan juga masih ada pegawai yang belum mengerti dan mengoperasikan komputer dengan baik. Untuk itu perlu adanya pembinaan bagi pegawai dalam meningkatkan mutu pegawai itu sendiri pada Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil wawancara dalam melaksanakan pembinaan aparatur sipil negara dalam meningkatkan kualitas

kinerja pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Supiori.

Kualitas Kerja karyawan dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori berkaitan dengan kualitas kerja.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan pimpinan. Bagaimana kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori berkaitan dengan kuantitas.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut. Bagaimana kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori berkaitan dengan waktu kerja.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja ASN

a) Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori.

b) Motivasi

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang pengaruhi individu dalam mencapai hal yang spesifik mencapai tujuan individu. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori sehingga motivasi dari diri sendiri dapat dilakukan kemudian motivasi dari teman kerja dan juga pimpinan.

c) Disiplin

Disiplin kerja merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Apakah disiplin mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori. disiplin pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori masih kurang untuk dilaksanakan mulai dari kehadiran di kantor, waktu masuk kantor dan juga penggunaan atribut dinas yang tidak gunakan oleh pegawai, disiplin harus mulai dari diri sendiri agar berdampak bagi kinerja pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan pada uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan di atas, maka pertanyaan penelitian yang harus dijawab adalah 1) Bagaimana kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori? Dan 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN pada Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori? Pengukuran kinerja yang telah dilakukan melalui observasi dan wawancara kepada informan dengan hasil dalam pembahasan sebagai berikut:

1. Analisis Kinerja ASN Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2005:67). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi Secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai aturan dengan moral etika. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas dan waktu yang dicapai SDM persatuan periode waktu melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut maka kinerja di Dinas pendidikan Kabupaten Supiori telah diukur dengan beberapa kriteria indikator sebagai berikut:

a) Kualitas

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisien suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna Flippo (2005:28). Karena pada dasarnya untuk melihat sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka dapat dilihat dari hasil kerja seorang pegawai yang ada dalam organisasi. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerjaan yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan.

Kualitas Kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai. Ketrampilan, kemampuan serta pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan, merupakan suatu ukuran bagi pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori, sesuai dengan hasil penelitian bahwa orang yang mempunyai ketrampilan dan kemampuan yang baik dalam bekerja pasti mempunyai pengetahuan yang baik pula, dan merupakan indikator dari kualitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori dengan kualitas kerja baik. Sehingga dari indikator kualitas pekerjaannya pun akan nampak serta optimal dilakukan oleh Pegawai.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang

diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan pimpinan.

Bagaimana kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori berkaitan dengan kuantitas. Berdasarkan hasil wawancara dan dengan melihat target output pekerjaan dari hasil yang direalisasikan oleh pegawai maka dapat dilihat bahwa setiap pegawai dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dalam jabatannya sesuai dengan target pekerjaan yang ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa kuantitas dari beban kerja diberikan terhadap masing-masing pegawai tidak menjadi masalah dan mampu diselesaikan oleh masing-masing pegawai. Sehingga tidak perlu mengurangi beban pekerjaan dan bahkan mungkin dapat diberikan tugas yang lebih, karena dari indikator kuantitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori terlihat baik.

c) Waktu

Ketepatan waktu ini berkaitan dengan waktu penyelesaian tugas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai memiliki standar waktu yang ditentukan. Visi atau misi suatu organisasi akan tercapai apabila pekerjaan yang dialkene oleh para pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang ditentukan, dalam hal ini diantaranya ; ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan pekerjaan selesai pada saat dibutuhkan.

Menurut Muchodoro (1997:180) “Efisiensi adalah tingkat kecemasan dalam menggunakan sumber daya yang ada dalam rangka memicu tujuan yang diinginkan. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut. Bagaimana kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori berkaitan dengan waktu kerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pegawai yang menjadi responden mampu melaksanakan tugas tepat pada waktunya dalam menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan. Namun dalam penelitian ini pengukuran waktu penyelesaian belum mampu mengukur akurat. Karena meskipun rata-rata pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, tetapi kadang masih terkendala dalam keterlambatan waktu masuk kantor yang disebabkan jarak tempat tinggal yang jauh serta hubungan transportasi yang masih minim.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja ASN

Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran, keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja.

a) Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja di sini termasuk hubungan kerja antar pegawai, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan fasilitas kerja/ sumberdaya alat yang digunakan yang relatif memadai. Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002).

Dari hasil penelitian yang dilakukan, bagaimana hubungan kerja antar pegawai, bagaimana hubungan dengan pimpinan diperoleh hasil wawancara bahwa hubungan antar pegawai cukup baik, begitu pula hubungan antara pegawai dan pimpinan memiliki hubungan yang cukup baik pula, namun dilihat dari hasil observasi di Dinas Pendidikan bahwa hubungan antara pegawai terkadang belum cukup baik, yang dikarenakan ada pembagian tugas dan hal lainnya yang tidak sesuai dan tidak dapat diterima oleh pegawai tertentu. Untuk itu perlu untuk di perhatikan oleh pimpinan agar tidak terjadi kelompok-kelompok di dalam kantor yang menimbulkan kecemburuan serta berakibat pada kinerja pegawai.

Faktor lingkungan lainnya yang mempengaruhi kinerja dari hasil wawancara bahwa penerangan, suhu dan fasilitas kerja sudah memadai, namun dari hasil observasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori, terlihat bahwa penerangan dan suhu sudah cukup memadai sedangkan fasilitas kerja seperti komputer, printer dan peralatan kerja lainnya masih belum cukup sesuai jumlah

pegawai, sehingga perlu untuk menjadi perhatian dari pimpinan juga untuk hasil kerja pegawai yang lebih baik.

b) Motivasi

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu dalam mencapai hal yang spesifik mencapai tujuan individu. Menurut Robbins (2002:55) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu

Dari hasil wawancara dalam penelitian ini, bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori, baik pemberian hadiah kepada pegawai yang rajin serta disiplin dalam melaksanakan tugas serta hukuman disiplin bagi pegawai tidak melaksanakan tugas berupa surat panggilan dan jika tidak diindahkan maka akan berlanjut kepada penahanan gaji sampai yang bersangkutan menghadap pimpinan dengan perijajian, dan selanjutnya gaji diberikan kepada pegawai yang bersangkutan.. dari hasil pengamatan bahwa benar adanya sesuai hasil wawancara bahwa ada pemberian reward dan juga punishment bagi pegawai sesuai perlakuan di tempat kerja. Hal ini memberikan motivasi agar pegawai tetap konsisten dalam melaksanakan tugas untuk kinerja yang lebih baik.

c) Disiplin

Yang dimaksud dengan disiplin adalah kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau

dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin sebagai suatu proses bekerja yang mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri.

Dari hasil penelitian melalui wawancara yang dilakukan terhadap informan adalah sebagian pegawai masih kurang mempunyai kedisiplin yang baik atau dengan kata lain belum menghargai dan kurang patuh terhadap pekerjaannya yang dibebankan kepadanya. Terbukti dengan hasil penelitian ini para pegawai masih kurang menghargai waktu dalam menyelesaikan pekerjaan pada setiap bulan ataupun jangka waktu lainnya.

Sehingga akan mempengaruhi produktivitas pegawai terkait dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan menjadi rendah. Hal ini sangat penting untuk dibenahi, budaya bersantai-santai, menunda-nunda pekerjaan dan tidak taat jam kerja harus diganti dengan budaya tepat waktu dan bekerja keras. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dari diri setiap pegawai maka tanggung jawab akan tugas yang diduduki akan berjalan dengan lancar.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Analisis kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori. Dari hasil penelitian bahwa kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Supiori dilihat dari kualitas belum optimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sedangkan dari kuantitas

juga masih belum sesuai jumlah beban kerja yang diberikan, dan untuk waktu masuk kantor, belum disiplin dalam kehadiran tepat waktu berakibat pada jumlah jam kerja yang masih kurang dalam melaksanakan tugas di kantor.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN dilihat dari lingkungan kerja bahwa hubungan antara pegawai dengan pegawai serta pegawai dengan atasan masih belum cukup baik sehingga berakibat pada kinerja pegawai, dari motivasi yang diberikan sudah sesuai dengan perlakuan dari masing-masing pegawai, sedangkan disiplin pegawai belum terlaksana sesuai aturan kepegawaian yang berlaku..

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis tidak lupa menyampaikan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dan memberikan sumbangsih pemikiran kepada penulis sehingga tesis dan artikrl ini bisa diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang S, & Burhanudin, 2011, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta:CAPS
- Deni Triyanto, 2017." Analisis Kinerja Organisasi Dalam Mewujudkan Pelayanan Prima Kepada Masyarakat". *Jurnal Penelitian Sosial dan Politik* Volume:6 Nomor:4 Edisi September 2015, Halaman 10.

- Fitra.M., & Lutfiyah 2017, *Metodologi Penelitian; Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. Sukabumi: CV Jejak.
- Galib Lahada, 2015, " Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Kayamanya Induk Kecamatan Poso Kota Kabupaten Poso". *Jurnal Ilmiah Administratie* Volume:5 Nomor:1 Edisi September 2015, Halaman 9.
- Hasibuan, H, Malayu, S,P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hayat, 2019, *Manajemen Pelayanan Sosial*, Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Hepi Prayudiawan, 2016. " Determinan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Kramat Jati Jakarta". *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Volume:6 Nomor:2 Edisi Oktober 2016, Halaman 9.
- Maleong L.J, 2005, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardalis, 2010, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Cetakan Keduabelas, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Muhdi B. Hi. Ibrahim, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan-Sumatera Utara: Madenatera.
- Narimawati, Umi 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*, Bandung: Agung Media 9.
- Paisal , Endand Adhy Muhtar, Milwan, 2022." Analisis Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Tunjangan Guru di Danas Pendidikan di Kabupaten Malinau". *Jurnal IDEAS* Volume:8 Nomor:2 Edisi Mei 2022. Halaman 10.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Kinerja Aparatur Sipil Negara.
- Republik Indonesia Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Roli Sambuardi, 2021. " Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun". *Jurnal Indonesia Sosial Sains* Volume:2 Nomor:8 Edisi Agustus 2021, Halaman 10.
- Soedaryono, 2000, *Tata Laksana Kantor*, Jakarta:Bumi Aksara
- Stephen.P.Robbins, 1996, *Perilaku Organisasi*, Jakarta:PT.Prenhallindo
- Sudjarwo, Basrowi, 2009, *Manajemen Penelitian Sosial*, Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono, 2021, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: PT Alfabeta
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Timotius Duha, 2018, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Prenada Media

Wibowo, 2008, *Manajemen Kinerja*,
Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Winardi, 2004, *Teori Organisasi*, Jakarta: PT
Raja Grafindo Persada.