

Yuyun JURNAL INTERAKSI.doc

by ayu270223@gmail.com ayu270223@gmail.com

Submission date: 06-May-2025 05:06AM (UTC+0300)

Submission ID: 2667652302

File name: Yuyun_JURNAL_INTERAKSI.doc (131K)

Word count: 3919

Character count: 26276

KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KECAMATAN NGASEM KABUPATEN KEDIRI

⁶Yuyun Kusumawati¹⁾, Teguh Pramono²⁾, Suwarno³⁾
1,2,3) Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Kadiri, Indonesia

*Email Korespondensi : yuyunlistyawati@gmail.com

Kata Kunci:

*kinerja pegawai;
aparatur sipil negara;
faktor pendukung; faktor
penghambat.*

32

Abstrak

Tujuan penelitian adalah mendeskripsikan dan menganalisis tentang kinerja pegawai di kantor Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri. Pendekatan penelitian adalah penelitian kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dengan melibatkan delapan orang yang terdiri dari: 5 orang pegawai kecamatan Ngasem dan 3 anggota masyarakat. Sedangkan teknik analisis data menggunakan kerangka pemikiran Miles, Huberman, Saldana.

Hasil penelitian ini, yaitu: ketercapaian target baik tujuan individu maupun organisasi, berkerja sesuai dengan standar operasional prosedur, umpan balik untuk memperbaiki kinerja mencapai tujuan, alat atau sarana membantu dalam pencapaian target kinerja, pegawai menjalankan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, kemampuan dan komunikasi yang dimiliki, motif kinerja pegawai yang baik, peluang kinerja, dengan partisipasi masyarakat.

Sedangkan faktor pendukung pegawai, yaitu: disiplin pegawai, kerja sama antar pegawai, koordinasi antar pegawai, komitmen, dan bekerja sesuai dengan tupoksi dan inisiatif.

Faktor penghambat kinerja pegawai, yaitu: 1. lingkungan kerja kurang terawat; 2. keterbatasan SDM secara kuantitas maupun kualitas; 3. sarana dan prasarana kurang memadai. Kesimpulannya adalah bahwa kinerja pegawai meningkat karena mematuhi arahan pimpinan Camat dan bekerja secara inovatif dan koordinatif dengan menjaga komunikasi antar karyawan dan antara pegawai dengan masyarakat pengguna layanan.

Keywords:

*employee performance;
state civil apparatus;
supporting factors;
inhibiting factors.*

21

Abstract

The purpose of the study is to describe and analyze the performance of employees at the Ngasem District office, Kediri Regency. The research approach is qualitative research with a type of case study research. The data collection technique by interviews involves eight people consisting of: 5 employees of Ngasem sub-district and 3

community members. Meanwhile, the data analysis technique uses the thinking framework of Miles, Huberman, Saldana. The results of this study are: the achievement ⁴⁴ targets both individual and organizational goals, working in accordance with standard operating procedures, feedback to improve performance to achieve goals, tools or means to help in achieving performance targets, employees carry out work based on their knowledge, abilities and communication, motives for good employee performance, performance opportunities, with community participation. Meanwhile, employee supporting factors, namely: employee discipline, cooperation between employees, coordination between employees, commitment, and working in accordance with duties and initiatives. Factors that inhibit employee performance, namely: 1. poorly maintained work environment; 2. limitations in human resources in quantity and quality; 3. Inadequate facilities and infrastructure. The conclusion is that ⁴⁰employee performance has improved because they comply with the direction of the head of the sub-district and work innovatively and in a coordinated manner by maintaining communication between employees and between employees and the service user community.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai di kantor kecamatan dapat dipengaruhi berbagai faktor penyebabnya da berdasarkan penelitian terdahulu ada beberapa jenis faktor yang terkait dengan kinerja pegawai kecamatan sebagaimana pada uraian berikut ini. Budaya pegawai yang sering terlambat hadir di kantor, dan masih adanya pegawai yang sering datang terlambat atau kurang disiplin dan lingkungan kerja (Wau *et al.*, 2021); (Satato, *et al.*, 2022); (Soden *et al.*, 2023); (Irawanto, 2024); (Anggraini *et al.*, 2024); (Pratama, *et al.*, 2024); (Khairiah dan Revida, 2024). Akibat sering terlambat masuk ruang kerja akan terjadi pekerja yang sering menumpuk pekerjaan sehingga tidak produktif kurang sesuai dengan target yang ditetapkan (Wau *et al.*, 2021) atau dengan kata lain budaya kerja kurang kondusif (Satato, *et al.*, 2022); (Soden, *et al.*, 2023).

Tingkat kinerja dapat pula disebabkan belum tercapai standar kompetensi pegawai (Satato, *et al.*, 2022); (Tesalonika, 2023), gaya kepemimpinan Camat; (Samudra, *et al.*, 2023). Pelaksanaan Mutasi Pekerjaan,

Beban Kerja Pegawai dan Kendala Interpersonal di Kecamatan Peusangan dan Kabupaten Bireuen (Maisura dan Konadi, 2023). Disamping itu, kondisi sarana dan prasarana juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Irawanto, *et al.*, 2024)

Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu karena di samping tempat yang berbeda yaitu di Kantor Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri, tetapi menggunakan 7 (tujuh) indikator ¹⁶ **kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)**. Kinerja pegawai di kecamatan sangat dipengaruhi oleh bagaimana mereka berinteraksi satu sama lain. Pegawai yang saling mendukung dan berkomunikasi dengan baik akan lebih mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga berkontribusi pada kinerja keseluruhan organisasi. Lingkungan kerja yang positif ditandai dengan disiplin dan ¹⁷ **kerja sama yang baik** yang dapat menciptakan atmosfer **kerja yang positif**. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan **kepuasan kerja pegawai, yang** pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka.

Dampak pada pelayanan publik di kecamatan, kinerja pegawai yang baik langsung berdampak pada kualitas pelayanan publik. Pegawai yang disiplin dan mampu bekerja sama dengan baik akan lebih efektif dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Dengan memahami latar belakang ini, pengelola kecamatan dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang mendukung peningkatan disiplin dan kerja sama antar pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja keseluruhan.

Pejabat pemerintah ingin berhasil dalam mencapai kinerja, terutama dalam hal melayani masyarakat. Namun, untuk melakukannya, mereka harus mampu menyelesaikan pekerjaannya, yang merupakan keterampilan penting yang harus mereka miliki. Selain itu, motivasi ³⁷ **merupakan faktor yang harus diperhatikan karena berkaitan dengan** keinginan dan dorongan pejabat untuk bekerja, dan masalah kerja sama di tempat kerja merupakan tanda keberhasilan kinerja. Lebih jauh, persoalan infrastruktur yang kurang memadai dalam proses penyelesaian kinerja berdampak pada pencapaian kinerja yang kurang optimal

atau belum maksimal karena keterbatasan peralatan yang digunakan, sehingga memperlambat proses kinerja dan memperpanjang waktu penyelesaian layanan. Persoalan infrastruktur, atau lokasi pelaksanaan proses kinerja aparatur pemerintah, menjadi kendala lain yang perlu diperhatikan. Misalnya, kebersihan lokasi layanan menjadi kendala karena infrastruktur memengaruhi kenyamanan masyarakat saat menunggu layanan dan kenyamanan aparatur pemerintah saat melaksanakan proses kinerja.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, Pemerintah Daerah Kabupaten Ngasem harus menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Pemerintah Daerah Kabupaten Ngasem juga harus melaksanakan urusan pemerintahan yang diberikan oleh kepala daerah sesuai dengan kebutuhan daerah dengan tetap memperhatikan efisiensi dan akuntabilitas. Untuk mewujudkan situasi pemerintahan yang baik di Kabupaten Ngasem, Pemerintah Daerah Kabupaten Ngasem harus terlebih dahulu mencermati berbagai faktor yang mungkin terjadi, yaitu peluang, kesempatan, tantangan, dan hambatan di era otonomi daerah ini. Selain itu, penyelenggaraan pemerintahan harus mampu menjawab dan memenuhi keinginan masyarakat, khususnya masyarakat Kabupaten Ngasem, yang membutuhkan pelayanan yang optimal.

Kinerja pegawai di Kecamatan Ngasem secara relatif masih perlu perbaikan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, karena dapat menyebabkan pelayanan kepada masyarakat relatif kurang. Jumlah pegawai di Kantor Kecamatan Ngasem sebanyak 10 (sepuluh) orang termasuk Camat, untuk melayani penduduk dengan jumlah 63.997 orang. Rasio pegawai dengan jumlah penduduk sungguh tidak seimbang. Sementara itu, kinerja aparatur Kecamatan Ngasem masih ditemukan berbagai kendala, antara lain stafnya kurang ramah dalam melayani masyarakat, dan terkadang lamban serta tidak tanggap dalam memberikan pelayanan dan ada juga karena usia yang sudah mendekati batas pensiun yang kinerjanya hanya untuk mengisi absensi saja.

Oleh karena itu, perlu meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan aparatur sipil negara. Mengingat kinerja sangat mempengaruhi mutu pelayanan, maka kinerja akan dievaluasi untuk mengetahui sejauh mana aparatur sipil negara telah melaksanakan tugas dan kewenangan yang diberikan. Dalam rangka melaksanakan dan mengimplementasikan tanggung jawab aparatur negara, organisasi pemerintah—dalam hal ini Kecamatan Ngasem—harus berpegang teguh pada visi dan misi yang telah ditetapkan.²⁹

Identifikasi permasalahan variabel yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai sebagaimana di atas, yaitu: (1) disiplin; (2) budaya kerja; (3) standar kompetensi; (4) gaya kepemimpinan Camat; (5) mutasi kerja; (6) beban kerja; (7) konflik interpersonal; dan (8) sarana dan prasarana.

Kondisi riil yang merupakan kebaruan (*novelty*) dalam penelitian ini adalah disiplin dan kerja sama antar pegawai, terlihat pada kantor Kecamatan Ngasem, ¹⁶ Kabupaten Kediri, dapat dirumuskan sebagai berikut: bagaimanakah indikator kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan ³¹ kinerja pegawai ASN di Kantor Kecamatan Ngasem Kabupaten Kediri dan faktor-faktor apakah yang mendukung dan menghambat kinerja ASN di Kantor Kecamatan Ngasem Kabupaten Kediri.

6 METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan penelitian kualitatif, dimaksudkan untuk mengeksplorasi dan memahami kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri. Penelitian kualitatif ini untuk menggambarkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pemerintahan di wilayah kecamatan untuk mengkoordinasikan dan mensinkronkan tugas pemerintahan desa.⁶

Jenis penelitian kualitatif ini dipilih adalah penelitian studi kasus di mana peneliti menyelidiki fenomena terisolasi (kasus) yang dibatasi oleh aktivitas dan waktu, dan mereka mengumpulkan data komprehensif dalam jangka waktu lama dengan memanfaatkan berbagai teknik pengumpulan data.

Pemilihan studi kasus ini, untuk mempelajari secara intensif dan mendalam tentang latar belakang keadaan sekarang tentang kinerja karyawan di kantor kecamatan. Lokus penelitian di Kantor Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri Jalan pamenang Nomor 2, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri. Sedangkan fokus penelitian adalah: tujuan, standar, umpan balik, alat/sarana, kompetensi, motif, peluang, faktor pendukung dan faktor penghambat, dan kinerja pegawai ASN. Sumber data adalah informan sebanyak 5 (lima) orang pegawai yaitu Sekretaris Camat, Kasi Pelayanan, Kasubag Sungram, Kasubag Umpeg dan Staf sebagai penyedia layanan dan 3 (tiga) orang warga masyarakat pemanfaat layanan.

Setelah penetapan lokasi, fokus, sumber data dan informan, dilakukan maka tahap berikutnya adalah mengumpulkan data lapangan, mempersiapkan peralatan yaitu kamera dan alat tulis serta, instrumen penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan beberapa instrumen yaitu: pengamatan (*observation*), wawancara (*indepth interview*).

Keabsahan data melalui menetapkan derajat kepercayaan (*credibility*) dengan cara: pengamatan terus menerus, ketekunan pengamatan, perpanjangan kehadiran/keikutsertaan peneliti, triangulasi, pembahasan sejawat (*peer debriefing*). Selanjutnya dilakukan penetapan derajat keteralihan (*transferability*), penetapan derajat ketergantungan (*dependability*), dan penetapan derajat kepastian (*confirmability*).

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dari Miles, Huberman dan Saldana (2014: 12-14) melalui empat komponen yaitu: pengumpulan data (*Data Collection*), kondensasi data (*Data Condensation*), penyajian data (*Data Display*), dan penarikan kesimpulan (*Conclusion Drawing/ Verification*). Analisis data ini dilakukan secara bersamaan dengan proses pengumpulan data berlangsung, artinya kegiatan-kegiatan tersebut dilakukan selama dan sesudah pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan ini mengacu pada teori Widodo (2018) tentang indikator kinerja pegawai.

Tujuan

Berdasarkan temuan penelitian dapat secara ringkas digambarkan sebagai berikut berikut: Pegawai ASN sebagian besar mempunyai tujuan mencapai kinerja dalam bekerja semata-mata untuk pencapaian target dalam penyelesaian pekerjaan, dengan jalan membuat kontrak kinerja. Tujuan kerja sama tim untuk mencapai kinerja pegawai, maka dalam berkerja perlu menjalin komunikasi, saling membantu antar anggota tim untuk tujuan organisasi dan tidak ego sektoral atau mementingkan kelompoknya dalam melaksanaan pekerjaan diperlukan perbaikan proses kerja. Dengan demikian tujuan kinerja pegawai ASN di kantor kecamatan Ngasem, telah mencapai target individu dan organisasi secara efektif, efisien, disiplin dan kerja sama Tim serta inisiatif dan inovatif, yang sesuai dengan pendapat Wibowo (2018).

Standar

Standar kinerja pegawai ASN di kantor kecamatan Ngasem adalah yang berhubungan dengan: pengelolaan waktu, kualitas pekerjaan, produktivitas kinerja inisiatif/gagasan baru. Temuan penelitian yang berhubungan dengan standar kinerja sebagai berikut: standar kinerja tentang produktivitas adalah untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan selesai sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang diharapkan. Kualitas pekerjaan dalam pelayanan dijamin, karena dilakukan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP). Pegawai ASN sebagian besar pernah mengajukan ide atau solusi untuk memecahkan masalah standar kinerja di tempat kerja dan telah melayani masyarakat dengan cepat, tepat, dan profesional. Standar kinerja di kantor kecamatan Ngasem, mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang berlaku, yang dalam hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2018).

Umpam Balik

Umpam balik kinerja pegawai ASN di kantor kecamatan Ngasem adalah yang berhubungan dengan kualitas pelayanan publik.

Umpam balik tentang pelayanan publik yang dilakukan oleh pegawai ASN dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah baik dan cukup baik, karena keluhan terhadap pelayanan masyarakat relatif tidak ada. Umpam balik kinerja merupakan mekanisme untuk melaporkan kemajuan di kantor kecamatan Ngasem, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan berdasarkan standar dari pimpinan ke pegawai, sesuai dengan pendapat Wibowo (2018).

42 *Alat dan Sarana*

Alat dan sarana untuk mendukung kinerja pegawai ASN di kantor kecamatan Ngasem adalah yang berhubungan dengan: ketersediaan, alat dan sarana kerja, dan ketersediaan fasilitas pendukung. Kondisi sarana dan prasarana yang dipergunakan di kecamatan Ngasem sangat terbatas dan kurang. Sedangkan kualitas dan kondisi sarana kerja, termasuk kondisi baik, tetapi ada beberapa sarana dan prasarana yang perlu diperbaiki. Jumlah komputer, printer tidak sesuai dengan jumlah SDM yang ada karena terbatasnya anggaran. Ketidakcukupan peralatan teknologi informasi di kantor kecamatan Ngasem relatif mengganggu kinerja pegawai ASN. Sedangkan sarana dan prasarana seperti: toilet dan parkir cukup memadai, namun tidak memiliki ruang rapat. Dengan demikian, alat atau sarana di kantor kecamatan Ngasem, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu mencapai target kinerja, yang hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2018).

Kompetensi

Kompetensi yang dibutuhkan oleh optimalisasi kinerja pegawai ASN di kantor kecamatan Ngasem adalah yang terkait dengan: pengetahuan dan pemahaman, serta keterampilan komunikasi. Temuan tentang kompetensi

pegawai ASN cukup memahami struktur dan Tupoksi dan terus mengupdate info kebijakan publik. Setiap perkembangan terbaru dalam kebijakan publik, diinformasikan kepada seluruh pegawai dengan cepat melalui sosialisasi secara *offline* ³⁹ maupun secara *online* dengan memanfaatkan sarana teknologi. Komunikasi harus dengan bahasa yang mudah dipahami oleh masyarakat. Informasi kemasyarakatan disampaikan melalui surat ataupun pesan singkat melalui group WhatsApp / media sosial lainnya seperti Instagram dan lain-lain. Pegawai ASN membantu teman lain, jika dibutuhkan dan kolaborasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dimulai dengan identifikasi jenis pekerjaan dan membagi pekerjaan tersebut sesuai tupoksi untuk mencapai tujuan. Kompetensi ⁷ yang dibutuhkan kinerja pegawai ASN di kantor kecamatan Ngasem, yang merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

Motif

Motif pegawai ASN di kantor kecamatan Ngasem untuk berkinerja adalah yang termasuk kategori: motivasi pribadi, tujuan karir, kepuasan kerja. Temuan kantor kecamatan Ngasem bahwa ada pegawai memiliki motivasi kerja sebagai pegawai ASN, karena selalu loyal kepada atasan dan kerja adalah sebagai ibadah dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Ada sebagian pegawai ASN bahwa motif bekerja adalah mengikuti alur yang seharusnya dan sebenarnya dan lebih maksimal tetapi tidak diberi kesempatan untuk bekarir. Setiap pegawai harus memiliki dedikasi dan tanggung jawab untuk bekerja sesuai dengan tupoksi demi tujuan organisasi. Pegawai bekerja secara fleksibel dapat lebih mengatur waktu antara kerja dan keluarga. Ada beberapa pegawai ASN menyatakan bahwa kepuasan kerja sesuai dengan kompetensinya dan belum merasa puas dalam melakukan pekerjaan. Di samping itu, lingkungan kerja yang nyaman, jenis pekerjaan yang menantang ¹¹ dan hubungan yg baik ¹⁵ sesama rekan kerja. Motif dari pegawai ASN di kantor kecamatan Ngasem merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk

melakukan pekerjaan.

Peluang

Peluang pegawai ASN di kantor kecamatan Ngasem untuk berkinerja adalah melalui: kesempatan pengembangan karir, partisipasi masyarakat. Kesempatan pengembangan karir di kantor kecamatan Ngasem ditemukan: (1) tidak ada untuk pengembangan karir; (2) selalu loyalitas pada pimpinan dan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang ada; (3) peluang/tantangan akan memotivasi agar senantiasa meningkatkan keterampilan, mengembangkan pengetahuan dan menjadi pembelajaran baru yang dapat meningkatkan kapasitas diri. Akses terhadap pendidikan dan pelatihan bagi pegawai ASN kecamatan Ngasem dalam peningkatan profesionalitas pegawai untuk: (1) akses ke program pendidikan dan pelatihan yang relevan, meski ada pegawai ASN yang menyatakan tidak tahu; (2) ada akses pendidikan dan latihan pimpinan; (3) pelatihan dan pendidikan *public speaking*.

Inovasi dalam pelayanan publik di kantor kecamatan Ngasem dalam hal: (1) aplikasi untuk merespon pengaduan dari masyarakat; (2) teknologi dapat diterapkan dalam pelayanan publik dalam hal meningkatkan efisiensi (pelayanan satu pintu); (3) pegawai ASN mempercepat proses dan mempermudah akses informasi. Peluang untuk partisipasi masyarakat dalam kinerja pegawai ASN dilakukan sebagai berikut: (1) sering komunikasi, koordinasi dan konsultasi dengan pihak pemerintah desa di wilayah; (2) sebagai pelayan publik seorang ASN harus bisa menjadi pendengar yang baik agar mampu menyaring informasi terkait keluhan masyarakat.

Peluang pemanfaatan sumber daya pegawai ASN di kantor kecamatan Ngasem dengan jalan: (1) membagi tugas kegiatan yang dilimpahkan pimpinan; (2) membagi tugas dalam pekerjaan/kegiatan secara adil; (3) dilibatkan semua dalam pekerjaan/kegiatan; dan (4) setiap pekerjaan se bisa mungkin terdistribusikan ke masing-masing orang sesuai tupoksinya, sehingga pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan baik.

Peluang pengembangan jaringan profesional dengan jalan: (1) membagi tugas kegiatan yang dilimpahkan pimpinan; (2) membagi tugas dalam pekerjaan/kegiatan secara adil; (3) dilibatkan semua dalam pekerjaan/kegiatan; dan (4) setiap pekerjaan sebisa mungkin terdistribusikan ke masing-masing orang sesuai tupoksinya, sehingga pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan baik. Peluang sebagai indikator kinerja pegawai ASN kecamatan Ngasem, ketidakmampuan memenuhi persyaratan dan kurangnya waktu merupakan dua penyebab utama kurangnya kesempatan untuk berhasil.

Kinerja pegawai ASN kecamatan Ngasem telah dinilai oleh atasannya dan sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2011) bahwa mekanisme yang disebut penilaian kinerja digunakan untuk mengevaluasi dan memastikan apakah seorang pegawai (ASN) telah menyelesaikan seluruh tugas. Sebagaimana besar kinerja pegawai Kecamatan Ngasem telah melaksanakan seluruh pekerjaan sebagai target kinerja, meskipun dari penilaian pimpinan yang berwenang menilai ada catatan sebagai umpan balik mengharap perlu tepat waktu dalam penyerahan hasil kerjanya.

Demikian pula tentang proses pengendalian pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai di Kecamatan Ngasem telah sesuai dengan pendapat Mahmudi (2005), bahwa pengendalian pekerjaan harus dilakukan terhadap pegawai, agar mementingkan pelayanan publik. Di samping itu, hasil pekerjaan pegawai yang dinilai berdasarkan komponen penilaian yaitu: rencana hasil, indikator kinerja individu, target, realisasi dan umpan balik dari pimpinan yang berwenang.

Kondisi di atas sama dengan pendapat Wibowo (2018), bahwa penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran kuat dari kinerja perorangan, dalam pencapaian target di mana pada umumnya telah mencapai 100 % hanya ada catatan dari pimpinan yang menilai penyerahan harus tepat waktu dan tidak diperkenankan ada target yang di bawah 50%.

Manfaat dari penilaian kinerja ini terutama sebagai pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi guna mewujudkan organisasi yang sesuai dengan harapan berbagai pihak, khususnya manajemen dan pimpinan organisasi.

Tindakan evaluasi ini terdiri dari tiga (3) tahap yang terperinci, yaitu: (1) membandingkan kinerja aktual dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya; (2) menentukan alasan terjadinya penyimpangan kinerja aktual dari standar; dan (3) menegakkan perilaku yang diharapkan dan mengambil tindakan untuk mencegah perilaku yang tidak diharapkan. ¹³

Secara umum berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat dua faktor yang menyumbang pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Hal ini terjadi karena evaluasi dilakukan terhadap: (1) hasil kerja; dan (2) perilaku kerja pegawai. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2024 tentang ASN ²³ bahwa evaluasi kinerja pegawai terdiri atas: (1) evaluasi kinerja periodik pegawai; dan (2) evaluasi kinerja tahunan pegawai setiap awal tahun berikutnya ³⁴.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi pegawai sebagaimana disebutkan dalam dokumen Evaluasi Kinerja Berkala Karyawan, Petugas Penilaian Kinerja dapat memberikan pengamatan dan/atau saran mengenai dasar kinerja berkala karyawan untuk peningkatan dalam jangka waktu berikutnya.

Kinerja pegawai Kecamatan Ngasem pada kenyataannya dipengaruhi oleh disiplin pegawai sesuai dengan pendapat Irawanto *et al.*, (2024), menyatakan bahwa kedisiplinan berkaitan dengan kinerja pegawai tersebut dan kerja sama antar pegawai. Hal ini dapat dilihat dalam pelaksanaan target dapat dilakukan secara kerja sama antar pegawai, karena jumlah pegawai relatif sedikit dan pelayanan kepada masyarakat relatif tinggi pula. ¹⁸

Hasil penelitian ini juga telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku yaitu: Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), di mana penetapan capaian kinerja organisasi tahunan telah dilaksanakan dan Agar Pejabat Penilai Kinerja dapat membuat catatan, informasi, dan/atau saran mengenai predikat kinerja tahunan ¹² pegawai untuk perbaikan pada tahun kinerja berikutnya, hasil Evaluasi Kinerja

Pegawai Tahunan dilaporkan dalam dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Tahunan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kinerja pegawai ASN di Kantor Kecamatan Ngasem, yaitu: (1) dari indikator tujuan, telah menunjukkan ketercapaian target baik tujuan individu maupun organisasi; (2) dari indikator standar kinerja suatu pekerjaan, telah dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang berlaku (SOP) ; (3) dari indikator umpan balik kinerja, telah menunjukkan **kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan**; (4) dari indikator **alat atau sarana**, bahwa **alat atau sarana** telah dipergunakan dalam pencapaian target kinerja; (5) dari indikator kompetensi kinerja pegawai, bahwa para pegawai telah dapat menjalankan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, kemampuan dan komunikasi yang dimiliki; (6) dari indikator motif kinerja pegawai, telah menunjukkan bahwa ada motivasi yang kuat sebagai pendorong melakukan pekerjaan; dan (7) dari indikator peluang kinerja, telah menunjukkan partisipasi masyarakat untuk memberi peluang terlibat langsung dalam penyusunan perencanaan dan pelaksanaan program.
2. Faktor pendukung pegawai mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, yaitu: disiplin pegawai yang dihasilkan sudah sangat baik, kerja sama pegawai sudah sangat baik bersinergi dan berkoordinasi dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat, komitmen, bekerja sesuai dengan tupoksi dan inisiatif.
3. Faktor penghambat dalam pencapaian kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ngasem, yaitu: (1) Lingkungan kerja kurang terawat; (2) keterbatasan SDM merupakan kendala utama dalam upaya kantor mencapai target pelayanan bagi masyarakat; (3) Sarana dan prasarana sering mengalami hal-hal yang menghambat karena disebabkan karena kurangnya fasilitas kerja, sarana transportasi kantor.

Saran

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Kecamatan Ngasem Kabupaten Kediri, maka disarankan:

1. Kantor Kecamatan Ngasem perlu melakukan pengadaan sarana dan prasarana dengan memperhatikan jumlah anggaran yang terdapat pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) APBD Kecamatan Ngasem.
2. Perlunya menerapkan perubahan personel yang terencana sesuai dengan penilaian kinerja masing-masing karyawan. Promosi memang diperlukan, tetapi penempatan karyawan di area kompetensi mereka juga diperlukan untuk memperbarui tempat kerja dan meningkatkan pengalaman karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat sebagai hasil dari pertumbuhan pengalaman ini, yang juga akan sangat meningkatkan keterampilan kerja dengan melakukan pemetaan dan penambahan pegawai dan membuat usulan formasi ke Bupati melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri.
3. Perlu mendorong agar ASN di Kantor Kecamatan Ngasem Kabupaten Kediri dapat berkinerja lebih baik, maka perlu dilakukan peningkatan kompetensi pegawai di Kantor Kecamatan Ngasem Kabupaten Kediri. Selain itu, agar tujuan organisasi dapat tercapai atau tercapai, maka perlu dilakukan peningkatan kedisiplinan ASN. Dengan memberikan perhatian yang lebih kepada pegawai, maka pegawai dapat lebih termotivasi dalam bekerja.

REFERENSI

10 A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama), hal. 9

28 Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. zanafa Publishing. Yogyakarta.

3 Anggraini, Shaqila Dwi, Zahara Tussoleha Rony, Rycha Kuwara Sari. 2024. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan*. Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta (JKMT). Vol. 2, No. 1. Januari 2024.

1 Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya*

M₃nusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia (p. 234).

Irawanto, Riky Welli Saputra, Ayuningtyas, Singgih Priono. 2024. *Pengaruh Disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Absensi Online di Kantor Kecamatan Banjarbaru Selatan*. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Volume 8 No. 1 Maret 2024.

¹ Kasmir. 2014. *Kewirausahaan Edisi Revisi*. In Kewirausahaan edisi revisi.

Mangunegara, Anwar, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. PN.

¹ Kasmir M.M., M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. In Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (p. 300).

Mangunegara, Anwar, P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. PN.

Media Group, Jakarta. Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

¹⁴ Miles, M. B., Huberman, A. M. & Saldana, J. 2020. Qualitative Data Analysis. United States Of America. Sage Publications, Inc.

¹⁰ Moh. Pabundu Tika, 2012. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta: PT. Bumi Aksara, Hal. 121.

Pratama Jodi, Ria Marginingsih, Tri Elsa Susilawati. 2024. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cikarang Barat*. Jurnal Manifest Vol. 04 No 01, Februari 2024.

¹¹ Satato, Yuniarso Rahmad, Bima Prahar Adilase, Ganda Subrata. 2022. *Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai*, JURNAL JEMPPER Vol 1 No. 1 (Januari 2022)

¹ Sedarmayanti. 2016. Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama. Refika Aditama, p. 2011.

³ Soden, Salfredy, Cosmas Fernandes, Simon Sia Niha, M. E. Perseveranda, Jou Sewa Adrianus. 2023. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Raijua Kabupaten Maluku Raijua*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi. Vol 4, No 4, Maret 2023

¹ Sugiyono, D. 2018. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D / Sugiyono*. In Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedelapan. Penerbit: Kencana Prenada

Vitryani Tarigan, W. J. T. 2020. *Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematang Siantar*. Jurnal Educō, 3(2), 38–50.

8 Wau, Samalua Waoma, Ferdinand T. Fau. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, Volume 4, Nomor 2, Juli 2021. Hal. 203-212

1 Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Zainal, & Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik

1 ternet:
<https://doi.org/https://doi.org/10.36277/edueco.v>



PRIMARY SOURCES

1	usi.ac.id Internet Source	5%
2	Submitted to National Library of Indonesia Student Paper	2%
3	dinastirev.org Internet Source	1%
4	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	1%
5	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
6	ojs.unik-kediri.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
8	ejournal.iahntp.ac.id Internet Source	1%
9	www.jurnal.kampuswiduri.ac.id Internet Source	1%
10	www.valuasi.lppmbinabangsa.id Internet Source	1%
11	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
12	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%

13	repository.fisip-untirta.ac.id Internet Source	1 %
14	jurnal.uniraya.ac.id Internet Source	<1 %
15	www.scribd.com Internet Source	<1 %
16	arpusda.semarangkota.go.id Internet Source	<1 %
17	Intan Puspa Sari, Dewita Suryati Ningsih, Rahmat Junaidi. "Pengaruh Pengawasan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai PT PLN Rayon Air Molek, Kecamatan Pasir Penyu, Kabupaten Indragiri Hulu", Jurnal Bisnis Mahasiswa, 2025 Publication	<1 %
18	jatengtoday.com Internet Source	<1 %
19	jurnal.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
20	repository.itbwigalumajang.ac.id Internet Source	<1 %
21	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	<1 %
22	www.sciencegate.app Internet Source	<1 %
23	Submitted to Universitas Islam Negeri Raden Fatah Student Paper	<1 %
24	Submitted to Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta Student Paper	<1 %

25	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
26	repository.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
27	repository.unismabekasi.ac.id Internet Source	<1 %
28	123dok.com Internet Source	<1 %
29	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
30	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
31	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %
32	jurmafis.untan.ac.id Internet Source	<1 %
33	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
34	Ahmad, Muflikhudin. "Analisis Jaminan Surat Keputusan Pengangkatan Pegawai dalam Pengajuan Pembiayaan di BSI Majenang Kab. Cilacap (Perspektif Hukum Ekonomi Syariah)", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022 Publication	<1 %
35	bioone.org Internet Source	<1 %
36	es.scribd.com Internet Source	<1 %
37	file.upi.edu Internet Source	<1 %

38	jurnal.unismabekasi.ac.id Internet Source	<1 %
39	library.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
40	noesis.uis.edu.co Internet Source	<1 %
41	perspektif.ppj.unp.ac.id Internet Source	<1 %
42	Ambar Ratmoko, Arbaini Arbaini. "Kinerja Tim Serbu Api Kelurahan (TSAK) Dalam Penanggulangan Kebakaran Hutan Dan Lahan Di Kecamatan Sabangau Kota Palangka Raya", Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi, 2018 Publication	<1 %
43	Berlian Tyasotyaningarum, Arsita Putri. "IMPLEMENTASI PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DALAM MEWUJUDKAN PELAYANAN PRIMA DI KABUPATEN TRENGGALEK", Jurnal Mediasosian : Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara, 2021 Publication	<1 %
44	Irwan Trinugroho, Evan Lau. "Business Innovation and Development in Emerging Economies", CRC Press, 2019 Publication	<1 %
45	Salman Al Faris, Ilma Luthfi Tsania, Moh. Badrih. "Perubahan Bunyi Bahasa pada Proses Peluluhan Tata Bahasa Indonesia: Kajian Fonologi", Jurnal Onoma: Pendidikan, Bahasa, dan Sastra, 2024 Publication	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches Off