

**ANALISIS KINERJA APARATUR DI KELURAHAN
DULOMO UTARA KECAMATAN KOTA UTARA
KOTA GORONTALO**

Oleh

**FENTIADI ILAHUDE
S2115071**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TAHUN 2022**

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS KINERJA APARATUR DI KELURAHAN DULOMO UTARA KECAMATAN KOTA UTARA KOTA GORONTALO

OLEH
FENTIADY ILAHUDE
S2115071

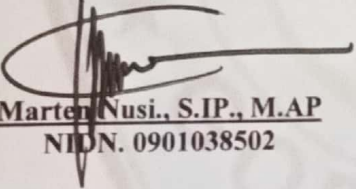
SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana

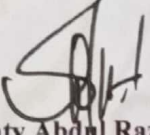
Telah di setujui dan Siap Untuk di Ujikan

Gorontalo, 14 September 2022

PEMBIMBING I

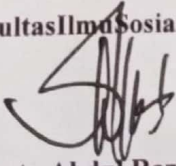

Marten Nusi., S.IP., M.AP
NIDN. 0901038502

PEMBIMBING II


Darmawaty Abdul Razak., S.IP., M.AP
NIDN. 0924076701

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik


Darmawaty Abdul Razak., S.IP., M.AP
NIDN. 0924076701

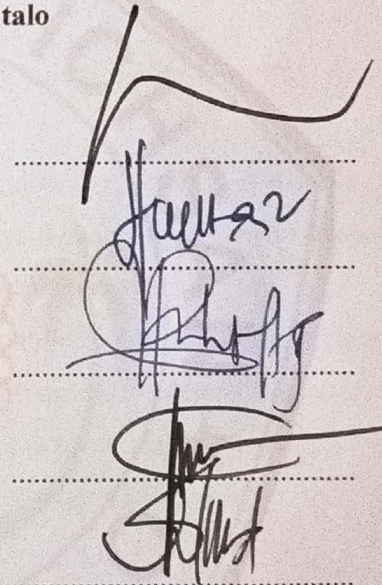
HALAMAN PERSETUJUAN

ANALISIS KINERJA APARATUR DI KELURAHAN DULOMO UTARA KECAMATAN KOTA UTARA KOTA GORONTALO

OLEH
FENTIADY ILAHUDE
S2115071

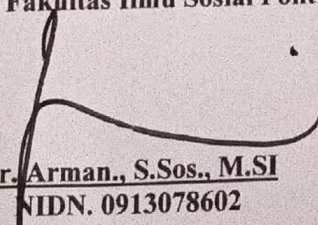
Diperiksa oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Arman., S.Sos., M.SI
2. SwastianiDunggio., S.IP., M.SI
3. Sandi Prahara., S.T., M.SI
4. Marten Nusi., S.IP., M.AP
5. Darmawaty Abdul Razak., S.IP., M.AP



Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Sosial Politik


Dr. Arman., S.Sos., M.SI
NIDN. 0913078602

Ketua Program Studi


Darmawaty Abdul Razak., S.IP., M.AP
NIDN. 0924076701

PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : FENTYADI ILAHUDE
NIM : S2115071
KONSENTRASI : ILMU PEMERINTAHAN
PROGRAM STUDI : ILMU PEMERINTAHAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (Skripsi) ini adalah belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Gorontalo, 17 Agustus 2022

Yang Mem



FENTYADI ILAHUDE
S2115071

ABSTRACT

FENTIYADI ILAHUDE. S2115071. PERFORMANCE ANALYSIS OF APPARATUS AT DULOMO UTARA URBAN VILLAGE, KOTA UTARA SUBDISTRICT, GORONTALO CITY

The research objectives were 1) to find out and describe the performance of apparatus in at Dulomo Utara urban village, Kota Utara Subdistrict, Gorontalo City, and 2) to find out the inhibiting factors for the performance of apparatus Dulomo Utara urban village, Kota Utara Subdistrict, Gorontalo City. The research method employed was descriptive qualitative. The number of informants in the research amounted to 6 people. The results of this study indicated that the performance of the apparatus at Dulomo Utara urban village, Kota Utara Subdistrict, Gorontalo City was known through three indicators. The indicators shown were: 1) Work discipline. Generally, the government apparatus of Dulomo Utara urban village had implemented the provisions well. However, some apparatuses were still required for supervision and guidance related to the inherent duties and positions. 2) Dimension of responsibility. The apparatus carrying out their duties still lacked awareness as part of the implementation of responsibilities, regarding the tasks carried out. 3) Dimensions of skills. The efforts to improve the ability of the apparatus must continuously be practiced to produce a good work assessment and be able to provide implications for the achievement of the planned program. In addition, inhibiting factors also emerged as a result of this research. As a suggestion conveyed in this research, the subdistrict government should continue to carry out intense supervision and guidance for its apparatus in personal and collective ways. In those ways, the government can continue to motivate the apparatus to carry out its duties with full discipline and responsibility.

Keywords: performance, village apparatus



ABSTRAK

FENTIYADI ILAHUDE. S2115071. ANALISIS KINERJA APARATUR PADA KELURAHAN DULOMO UTARA KECAMATAN KOTA UTARA KOTA GORONTALO

Tujuan Penelitian: 1) Untuk mengetahui dan mendiskripsikan Kinerja Aparatur di Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota utara Kota Gorontalo; 2) Untuk Mengatahui faktor penghambat Kinerja Aparatur di Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota utara Kota Gorontalo. Metode Penelitian yang di gunakan adalah deskriptif kualitatif. Jumlah Informan dalam Penelitian berjumlah 6 orang. Hasil Penelitian ini adalah Kinerja aparatur di Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo dapat diketahui melalui tiga indikator, yaitu: 1) Disiplin kerja, secara umum aparatur pemerintah di Kelurahan Dulomo Utara telah melaksanakan ketentuan dengan baik, namun masih terdapat beberapa pegawai yang perlu untuk mendapat pengawan dan pembinaan terkait dengan tugas dan jabatan yang melakat pada para pegawai tersebut; 2) Dimensi tanggung jawab, para aparatur dalam melasnakan tugasnya dinilai masih kurang memiliki kesadaran sebagai bagian dari pelaksanaan tanggung jawab tetang tugas yang diemban; 3) Dimensi keterampilan, upaya untuk meningkatkan kemampuan aparatur perlu untuk terus dilakukan secara terus menerus dalam rangka menghasilkan penilaian kerja yang baik, serta mampu memberikan implikasi pada pencapaian program yang sudah direncanakan. Selain itu factor penghambat juga muncul sebagai hasil dalam penelitian ini. Sebagai saran yang disampaikan dalam penelitian ini adalah Pemerintah kelurahan hendahnya terus melakukan pengawasan dan pembinaan secara intens untuk para aparaturnya, baik dalam bentuk pembinaan langsung secara personal, maupun kolektifitas aparaturnya segingga dapat terus memberikan motivasi pada aparat untuk melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab secara penuh.

Kata kunci: kinerja, aparatur desa



DAFTAR ISI

| | |
|------------------------|----|
| LEMBAR PENGESAHAN..... | i |
| DAFTAR ISI..... | ii |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---------------------------------------|---|
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 1.3.1 Maksud Penelitian | 5 |
| 1.3.2 Tujuan Peneilitian | 5 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian..... | 5 |

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

| | |
|---|----|
| 2.1 Konsep Kinerja | 7 |
| 2.1.1 Pengertian Kinerja..... | 7 |
| 2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... | 10 |
| 2.2 Ukuran Kinerja Pegawai..... | 11 |
| 2.3 Konsep Peningkatan Kinerja..... | 15 |
| 2.4 Pengertian Pegawai Negeri Sipil..... | 21 |
| 2.5 Kerangka Pikir..... | 23 |

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|----------------------------------|----|
| 3.1 Objek Penelitian..... | 25 |
| 3.2 Jenis Penelitian..... | 25 |
| 3.3 Fokus Penelitian..... | 25 |
| 3.4 Informan Penelitian..... | 26 |
| 3.5 Sumber Data..... | 27 |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data..... | 27 |
| 3.7 Teknik Analisis Data..... | 28 |
| 3.8 Keabsahan Data | 30 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 4.2 Hasil Penelitian..... | 31 |
| 4.2.1 Kinerja Aparatur di Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo..... | 31 |
| 4.2.1.1 Disiplin Kerja..... | 32 |
| 4.2.1.2 Tanggung Jawab Terhadap Tugas..... | 34 |
| 4.2.1.3 Keterampilan..... | 35 |
| 4.2.2 Faktor Penghambat Kinerja Aparatur di Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo..... | 38 |
| 4.3 Pembahasan..... | 40 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|----|
| 5.1 Pembahasan..... | 44 |
| 5.2 Saran..... | 45 |

DAFTAR PUSTAKA

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subbahanahuwata'ala, karena dengan kuasa-Nyalah penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk memperoleh gelar sarjana.

Dalam penelitian ini banyak hal yang menjadi kendala dalam penyusunan, baik dari sisi penentuan materi skripsi, referensi, maupun lainnya. Olehnya sangat dibutuhkan beragam masukan yang konstruktif untuk penyempurnaan dari skripsi ini.

Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan terima kasih kepada : Bapak Ichsan Gaffar, SE, M.Ak selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Arman, SSos, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Darmwaty Abdul Razak, S.IP, M.AP selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo dan juga selaku pembimbing II, Bapak Marten Nusi, S.IP, M.AP selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan masukan kepada penulis, Bapak dan Ibu Dosen pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu namanya.

Semoga Allah memberikan balasan kebaikan yang setimpal kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini dan tentu harapannya adalah mendapatkan masukan dari pihak lain tentang skripsi ini.

Gorontalo, Agustus 2022

Peneliti

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Titik berat dari ukuran satu institusi dalam penilaian akhir adalah pada sisi kinerja pegawainya. Disadari bahwa organisasi apapun itu dikelola dan dijalankan oleh manusia sebagai ujung tombak pelaksanaan kebijakan organisasi yang menjadi ukuran pecapai tujuan organisasi.

Pegawai negeri sipil adalah mereka yang diangkat berdasarkan system seleksi nasional dan ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Orientasi kerja dari pegawai negeri sipil pada prinsipnya mengedepankan aspek pelayanan public yang terarah dan sesuai dengan tujuan dari organisasi pemerintahan.

Dalam konteks system pegawai Nasional, pegawai ditempatkan pada posisi penting dalam melaksanakan urusan pemerintahan. Olehnya dalam berlakunya system Desentralisasi kekuasaan di daerah, maka pengelolaan kepegawaian diserahkan pada daerah untuk dikelola sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari system birokrasi Nasional.

Dalam rangka memperoleh pegawai yang memiliki hasil kerja yang baik, perlu dilakukannya system seleksi secara optimal sehingga setiap pegawai yang ada mampu menjadikan pekerjaannya sebagai tolak ukur kinerja organisasi. Apalagi bagi pegawai yang menduduki satu jabatan tertentu pada satu instansi pemerintahan.

Ukuran kinerja suatu organisasi pada prinsipnya akan tergambarkan pada orientasi Visi, maupun misi yang dicanangkan, dimana proses penelaannya pun akan dilakukan dengan ukuran dan pendekatan yang tepat sesuai dengan arah kebijakan organisasi. Karena pada dasarnya gambaran keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh seluruh komponen yang ada dalam organisasi tersebut.

Keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan serta kemampuan dalam memenuhi tanggungjawab sosialnya tergantung pada tindakan dan perilaku anggota dalam organisasi tersebut. Apabila anggota yang ada di dalam organisasi tersebut mampu melaksanakan fungsinya dengan baik, akan berdampak pada pencapaian sasaran organisasi tersebut.

Menyadari bahwa kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku anggota yang dimiliki oleh organisasi tersebut, oleh karenanya anggota merupakan salah satu modal penting bagi organisasi yang harus ditangani dengan baik. Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja organisasi yang telah demikian bagus dapat dirusak oleh anggota baik secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai perilaku negatif organisasi yang sulit dicegah.

Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung hingga mencapai hasil yang telah ditentukan. Apabila kinerja pegawai dalam sebuah organisasi dapat optimal maka akan berpengaruh pada kualitas pencapaian hasil kerja yang baik, begitupun sebaliknya apabila kinerja pegawai kurang optimal maka akan berpengaruh pada kualitas pencapaian hasil kerja yang kurang baik

bagi organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah faktor gaya kepemimpinan dan faktor motivasi kerja.

Ukuran suatu kinerja yang baik tergambarkan pada adanya sikap profesionalitas aparatur organisasi dalam menjalankan fungsinya secara baik dan terarah. Dalam organisasi publik terdapat sasaran program yang telah direncanakan dan harus diupayakan realisasinya. Oleh karena itu dalam lingkup organisasi publik apapun, hal yang harus diperhatikan adalah bagaimana kinerja dari sumber daya manusia yang ada atau aparatur telah memenuhi standar kapasitas yang telah ditetapkan.

Salah satu upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi dibutuhkan kinerja anggota yang sesuai dengan standar dan norma organisasi. Kinerja merupakan tindakan pelaksanaan tugas yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja berkaitan dengan hasil dari tindakan dan perilaku anggota organisasi untuk pencapaian tujuan. Kinerja anggota banyak didukung oleh kombinasi beban kerja, motivasi kerja, iklim organisasi yang juga dipengaruhi kemampuan gaya kepemimpinan para anggota organisasi.

Secara umum problem yang sering terjadi pada Kinerja Aparat birokrasi adalah adanya sikap yang tidak komitmen dan konsisten terhadap amanah yang diembannya melalui tugas dan fungsinya sebagai abdi Negara. Pada dasarnya setiap aparatur yang masuk dan mengikrarkan dirinya sebagai pegawai dan pelayanan masyarakat lewat frovesi yang melekat padanya telah memiliki motivasi dan tanggung jawab yang besar untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan benar dengan mengedepankan prinsip-prinsip kerja yang sesuai dengan

standar kerja yang ada dalam aturan kepegawaian, maupun kebijakan pengaturan lainnya.

Pada dasarnya makro, permasalahan berkaitan dengan pegawai dalam organisasi adalah diantaranya berkaitan dengan kedisiplinan, kapabilitas aparat, berupa tingkat kemampuan aparat dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai abdi Negara. Melihat permasalahan kinerja organisasi pemerintahan sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, maka dalam penilaian awal penulis pada saat melakukan penelitian awal atau pra penelitian pada Kelurahan Dulomo Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo tersebut adalah bertujuan untuk melaskanakan kebijakan pemerintah Kelurahan.

Hasil awal yang diperoleh oleh penulis menggambarkan bahwa kinerja aparatur pada Kelurahan tersebut masih terlihat belum maksimal dan memiliki beberapa permasalahan didalamnya. Seperti dalam hal kedisipilnan, dimana para aparat Kelurahan dalam ketetapan waktu kerja belum terlihat optimal dilaksanakan oleh aparat. Selain itu adalah kemampuan aparatur dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan padanya. Terdapat beberpa aparat yang kurang menguasai apa yang diberikan kepadanya yang pada akhirnya berimplikasi pada capaian kinerja yang belum memuaskan atau menunjukan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh tentang kinerja pegawai yang ada pada Kelurahan Dulomo Utara dengan judul : **“Analisis Kinerja Aparatur di Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota utara Kota Gorontalo”**

1.2. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagimanakah Kinerja Aparatur di Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota utara Kota Gorontalo?
2. Apakah yang menjadi faktor penghambat Kinerja Aparatur di Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota utara Kota Gorontalo?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh mengenai data penelitian tentang kinerja pegawai, serta faktor apa yang menjadi penghambat Kinerja Aparatur di Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota utara Kota Gorontalo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan mendiskripsikan Kinerja Aparatur di Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota utara Kota Gorontalo
- 2) Untuk Mengatahui faktor penghambat Kinerja Aparatur di Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota utara Kota Gorontalo.

1.4 Kegunaan Penelitian

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan akan lebih berguna bagi pengembangan teori-teori yang menyangkut kinerja pegawai pemerintahan, serta juga diharapkan akan berguna pada hal lain, yaitu :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih atau kontsribusi pada Pemerintahan Kota Gorontalo, khususnya pemerintah Kelurahan Dulomo Utara dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai, sehingga tujuan pencapaian kinerja dapat terwujud
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para peneliti selanjutnya yang memiliki fokus kajian yang sama dalam hal kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu bentuk kecil dari tujuan organisasi, karena dengan banyaknya atau seringnya kinerja atau prestasi organisasi meningkat maka tujuan-tujuan organisasi dapat terpenuhi. Pengertian kinerja sering pula dihubungkan dengan kata-kata produktivitas organisasi atau individu dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

Kesemua kata tersebut memang senada dan sangat tipis perbedaannya dengan kata kinerja, karena objek dan sasarannya sama yakni bagaimana mencapai tujuan organisasi dengan melalui dukungan kemampuan teknis, operasional, fungsional, dan kemampuan pikiran yang diimbangi dengan kemauan atau dorongan besar yakni motivasi berprestasi.

Sedarmayanti (2007: 260) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Wibawa dan Atmosudidjo menyatakan dalam Pasolong (2010:176), Kinerja adalah efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Konsep kinerja menurut Pasalong, pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi berkaitan sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kemampuan itu hanya dapat dimiliki bilamana pegawai mempunyai pendidikan yang tinggi, pengalaman yang cukup tinggi, mental yang baik, dan moral yang baik pula. Istilah kinerja merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan sebagai penampilan, unjuk kerja atau prestasi. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode (Irham Fahmi : 2010)

Kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. (Bernardin & Russel dalam Rakhmat 2003 :180)

Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Oleh karena itu Whitmore mengemukakan pengertian kinerja yang dianggapnya representatif, maka tergambarnya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang (Whitmore dalam Hamzah B dan Nina Lamatenggo (2012:53).

Selain itu kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya (King dalam Hamzah dan Nina Lamatenggo (2012:53). Menurut Prawiro Sunoro, (1333) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabundu Tika 2005:121).

Menurut Harmani Pasolong yang dikutip oleh Irham Fahmi (2010:5) bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

- a) Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendirisendiri atau kelompok
- b) Dalam melaksanakan tugas, lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik

- c) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan
- d) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Amstrong dalam Widodo (2012) ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi Kinerja yaitu :

1. Faktor Individu (personel factors). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dll
2. Faktor kepemimpinan (leadership factors). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja
3. Faktor kelompok/rekan kerja (team factors). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja
4. Faktor sistem (system factors). Faktor sistem berkaitan dengan sistem / metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi
5. Faktor situasi (contxtual/situational factors). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Sedangkan menurut Gibson dalam Moeheriono (2011:66) ada tiga faktor mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latarbelakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang
2. Faktor Psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
3. Faktor Organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system)

2.2 Ukuran Kinerja Pegawai

Untuk mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Richard dan M. Steers dalam Widodo (2012) adalah :

1. Kemampuan menyesuaikan diri

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Hal ini sesuai pendapat Ricard M. Steers yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap orang yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

Indikator-indikator penilaian kemampuan menyesuaikan diri pegawai yaitu:

- a) Situasi:Situasi baik di dalam kantor maupun di luar yang kondusif dapat menimbulkan rasa nyaman bagi para pegawai untuk melaksanakan tugasnya.
- b) Komunikasi:komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar,memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- c) Kerjasama:saling bekerja sama antar pegawai dapat menjadikan pekerjaan semakin mudah.dalam hal ini setiap pegawai mampu bekerjasama dengan baik dengan sesamanya sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2001 :34). Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu yang dimiliki oleh pegawai maka tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Prestasi kerja merupakan gambaran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam jangka waktu tertentu,dengan kata lain prestasi kerja pegawai adalah kemampuan kerja

pegawai untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang menunjukkan pada pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki.

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa inggris yaitu kata “to achieve” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”.

Hal utama yang dituntut oleh badan pemerintahan dari pegawainya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Prestasi kerja pegawai akan membawa dampak bagi pegawai yang bersangkutan maupun badan pemerintahan tempat mereka bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, sebaliknya prestasi kerja pegawai yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja pegawai.

Adapun indikator-indikator penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Keterampilan, kemampuan, dan keahlian: dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, mampu mengoperasikan komputer dengan baik dan menguasai salah satu bahasa asing.
- b) Kedisiplinan: Penilai menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- c) Kepribadian: Penilai menilai pegawai dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan,

memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

- d) Tanggung jawab: Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

3. Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, pemerintahan dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi pemerintahan, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya.

Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

Adapun indikator-indikator penilaian kepuasan kerja pegawai:

- a) Isi pekerjaan: Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- b) Supervisi: Keadilan dalam kompetensi penugasan managerial oleh pimpinan.
- c) Organisasi dan manajemen: Mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- d) Kesempatan untuk maju: Dalam hal ini setiap pegawai diberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- e) Gaji dan finansial lainnya: gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

2.3 Konsep Peningkatan Kinerja

Kinerja adalah terjemahan-terjemahan dari istilah "*performance*" yang umumnya di artikan sebagai tingkat prestasi atau tingkat produktivitas atau tingkat keberhasilan seseorang, sekelompok orang, atau organisasi selama satu periode waktu tertentu.

Pada tingkat organisasi maka kinerja menunjukkan tingkat pencapaian pelaksanaan atau kegiatan/prorgam kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. (LAN 1333).

Sedangkan pada tingkat individu anggota organisasi kepada organisasinya (chung dan meggiston dalam *cerdoso comes 1333*) adalah catatan *out comes* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Kinerja atau prestasi individu-

individu anggota organisasi sangat menentukan kinerja organisasi, karena itu penilaian kinerja merupakan salah satu aktivitas penting dari pada manajemen sumber daya manusia dalam organisasinya. Menurut Handoko (1985) penilaian kinerja adalah suatu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi karyawannya. Menurut kamus besar bahasa Indonesia edisi kedua departemen pendidikan dan kebudayaan 1983, kata kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Maka dari itu berbagai definisi kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan atau kemahiran seseorang atau kelompok orang dalam mewujudkan sasaran ataupun tujuan dari suatu kelompok atau organisasi.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode. (Irfham Fahmi : 2010 :2). Sedangkan Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. (Bernardin & Russel dalam Rakhmat 2003 :180)

Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Oleh karena itu Whitmore mengemukakan pengertian kinerja yang dianggapnya representatif, maka tergambarnya

tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang. (Whitmore dalam Hamzah B dan Nina Lamatenggo (2012)

Selain itu kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. (King dalam Hamzah dan Nina Lamatenggo (2012)

Menurut Prawiro Sunoro, 1333 mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. (Pabundu Tika 2005:121)

Menurut Harmani Pasolong yang dikutip oleh Irham Fahmi (2010:5) bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

- a. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok
- b. Dalam melaksanakan tugas, lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik
- c. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan
- d. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku.

Marwansyah (2012) mengemukakan ada beberapa faktor yang menjadi penyebab utama masalah-masalah kinerja antara lain :

1. Pengetahuan atau keterampilan. Karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar kurangnya keterampilan pengetahuan atau kemampuan
2. Lingkungan. Masalah tidak berhubungan dengan karyawan, tetapi disebabkan oleh lingkungan kondisi kerja, proses yang buruk, ergonomika dll
3. Sumber Daya. Kurangnya sumber daya atau teknologi
4. Motivasi. Karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukannya secara benar. Ini mungkin saja disebabkan oleh proses seleksi yang tidak sempurna

Arah kebijaksanaan peningkatan kinerja pegawai dalam dasawarsa terakhir ini adalah meningkatkan kualitas Pegawai melalui upaya-upaya antara lain pendidikan dan pelatihan. Tujuan dan sararan pokok peningkatan kinerja pegawai adalah dalam rangka terwujudnya administrasi pemerintahan yang berdisiplin, memiliki nilai produktif dan daya guna, baik dan berwibawa.

Dengan demikian kebijaksanaan peningkatan kinerja pegawai apakah melalui pendidikan dan pelatihan sekaligus juga merupakan upaya peningkatan sumber daya pegawai secara rasional. Hal ini berarti pula bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan hal yang mutlak untuk dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan karena sudah merupakan kebutuhan yang nyata bagi sumber daya aparatur.

Sasaran yang ingin diwujudkan melalui pendidikan dan pelatihan bagi pegawai adalah diarahkan pada pengembangan dan peningkatan aspek-aspek :

1. Pengembangan dan kemampuan melaksanakan tugas dan peran sebagai aparatur pemerintah sehingga dapat memenuhi standar yang telah ditentukan untuk suatu tugas tertentu dan mampu mengambil keputusan secara mandiri dan profesional.
2. Meningkatkan motivasi, disiplin, kejujuran, etos kerja dan rasa tanggung jawab yang dilandasi dengan semangat jiwa pengabdian.
3. Perubahan sikap yang lebih mengarah pada perkembangan, keterbukaan, sikap melayani dan mengayomi publik yang merupakan tugas dan tanggung jawab pokoknya.

Konsep peningkatan kualitas kinerja pegawai pada prinsipnya merupakan suatu upaya yang terencana untuk meningkatkan kapasitas individu dan masyarakat suatu bangsa agar dapat secara aktif menentukan masa depannya. Peningkatan kinerja pegawai secara sederhana dapat didefinisikan sebagai upaya untuk mengembangkan inisiatif dan kreatifitas dari manusia dan masyarakat Indonesia sebagai sumber daya pembangunan yang utama dalam

rangka mencapai kesejahteraan lahir batin, dan ketenteraman dalam suasana kehidupan masyarakat, bangsa dan negara berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Menyadari betapa pentingnya peranan sumber daya manusia aparatur dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil dalam pembangunan, maka para pegawai perlu diberdayakan secara optimal lagi. Hal ini akan dicapai apabila pengetahuan dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan maupun pembangunan yang diemban oleh para Pegawai Negeri Sipil dapat dilaksanakan secara maksimal. Dalam rangka inilah diperlukan upaya pembinaan baik dalam karier maupun prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Menurut Undang-Undang RI No 8 tahun 1974 jo Undang-undang RI nomor 43 tahun 1983 Tentang pokok-pokok kepegawaian dijelaskan pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS), bisa dinyatakan bahwa upaya peningkatan kualitas kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan dapat menciptakan pelaksanaan tugas yang lebih baik serta menciptakan efektifitas pencapaian sasaran tugas yang ditentukan bagi setiap bagian dalam organisasi. Dalam sisi lain, konsultan pelatihan yang tersedia dalam masyarakat biasanya menyediakan berbagai paket pelatihan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Hal ini diupayakan dengan harapan adanya dinamisasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang lebih bersifat mengenal lingkungan internal masing-masing dan lingkungan eksternal dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan organisasi.

2.4 Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Berbicara tentang pegawai maka yang dibicarakan adalah tenaga kerja. Tenaga kerja adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah maupun pada perusahaan-perusahaan atau pada usaha-usaha sosial dimana ia memperoleh balas jasa tertentu

Tenaga kerja dapat diartikan sebagai buruh (labour), pegawai, karyawan, pekerja dan istilah lainnya yang ada pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Dalam kaitannya dengan negara, sebagai organisasi yang terbesar dalam suatu negara, maka negara mempekerjakan orang-orang agar kegiatan pemerintahan dan pembangunan dapat berjalan untuk mencapai tujuan negara tersebut.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri. Karena itu dalam mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, ber peradaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan undang-undang dasar 1945.

Ditinjau dari ilmu administrasi, aparatur negara merupakan aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, yang dapat pula berupa manusia yang disebut dengan pegawai.

Kelembagaan pemerintahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan terdiri dari kelembagaan pemerintah pusat, pemerintah daerah otonomi dan kelembagaan pemerintah desa atau kelurahan, sedangkan pegawai adalah mereka yang melaksanakan tugas-tugas kelembagaan tersebut.

Dalam penjelasan Undang-undang Nomor 8/1374 dijelaskan pula kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri. Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional sebagai tersebut diatas diperlukan adanya Pegawai Negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1345, negara dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur paratur negara, dan abdi masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa pada dasarnya pegawai negeri adalah :

1. Mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
3. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas Negara lainnya.
4. Diberi gaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya disebutkan jenis pegawai yaitu :

1. Pegawaai Negeri terdiri dari :
 - a) Pegawai Negeri Sipil

- b) Anggota Tentara Nasional Indonesia dan
- c) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

2. Pegawai negeri sipil terdiri dari :

- a) Pegawai Negeri sipil Pusat
- b) Pegawai Negeri Sipil daerah

Disamping Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud diatas, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap Sedangkan dalam pasal 1 ayat (1) dikatakan bahwa pegawai negeri sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Selain itu pengertian pegawai menurut Slamet Saksono (1333 : 25) adalah sebagai berikut :

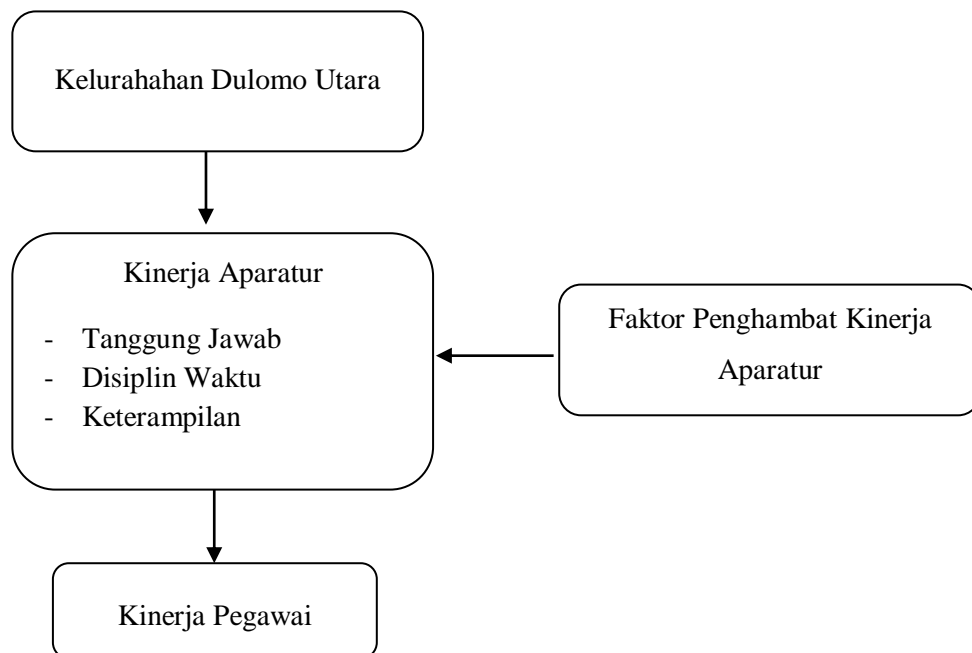
“Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil menurut Undang-undang Pegawai adalah orang yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara dalam suatu jabatan serta digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

2.5 Kerangka Pikir

Keberhasilan akan tujuan organisasi sangat ditentukan oleh sejauh mana kemampuan aparatur atau pegawai dalam menerjemahkan segala ketentuan yang menjadi program atau standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut, dalam artian bahwa, baik tidaknya suatu organisasi dalam

menjalankan aktifitasnya sangat ditentukan oleh sejauh mana kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kinerja aparatur pada prinsipnya melihat sejauh mana sasaran atau tupoksi dari pegawai dapat tercapai sesuai dengan baik dan apa yang diharapkan. Untuk mendukung hal tersebut, maka terdapat beberapa hal yang harus dilihat sebagai indikator, diantaranya adalah, kesesuaian anatar bidang ilmu dengan tugas yang diberikan, motivasi pegawai dalam bekerja, serta hal lainnya. Berikut gambar kerangka pikir yang dapat disajikan tentang Kinerja Aparatur di Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota utara Kota Gorontalo seperti dibawah ini :



BAB III

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi obyek dari penelitian ini adalah Kinerja Aparatur, serta faktor penghambat dalam Kinerja Aparatur di Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota utara Kota Gorontalo.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini termaksud dalam jenis penelitian deskriptif atau jenis penelitian yang menggambarkan kondisi secara objektif tentang apa yang menjadi fokus penelitian dengan pendekatan secara kualitatif. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sugiyono (2008, h. 6) bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, tanpa membandingkan dengan variabel lain, serta memberikan gambaran secara utuh tentang objek yang akan diteliti.

3.3 Fokus Penelitian

Untuk mempermudah penulis dalam melakukan kajian lapangan, maka terdapat beberapa fokus kajian yang penulis gunakan sebagai hal yang dapat mempermudah dalam proses analisis kajian lapangan nanti. Beberapa fokus penelitian tersebut dijabarkan sebagai berikut :

1. Kinerja Aparatur di Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota utara Kota Gorontalo. yang dilihat pada beberpa hal, yaitu :
 - a) Kedisiplinan waktu
 - b) Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan
 - c) Keterampilan
2. Faktor penghambat Kinerja Aparatur di Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota utara Kota Gorontalo.

3.4 Informan Penelitian

Adapun informan dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan beberpa pertimbangan penulis, dengan menggunakan teknik purposive sampling sebagaimana yang di jelaskan oleh Riduwan (2008, hal), bahwa penggunaan teknik puposive dilakukan dengan alasan bahwa objek atau informan tersebut mengetahui hal-hal yang menjadi fokus kajian penelitian. Olehnya yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah :

- | | |
|------------------------------|---------|
| a) Lurah Dulomo Utara | 1 Orang |
| b) Sekretaris Kelurahan | 1 Orang |
| c) Kepala Seski Pemerintahan | 1 Orang |
| d) Aparat | 3 Orang |

Informan-informan diatas dipilih dengan pertimbangan bahwa informan tersebut adalah orang-orang yang mengetahui secara benar Kinerja Aparatur di Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota utara Kota Gorontalo.

3.5 Sumber Data

Terdapat beberapa sumber data dalam penelitian ini, yaitu :

1. Sumber data primer, yaitu : data yang diperoleh langsung dari para informan di lokasi penelitian melalui wawancara dan pengamatan
2. Sumber data sekunder, yaitu semua data dan dokumentasi yang diperoleh dari lokasi penelitian yang dianggap relevan dengan fokus penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dilapangan, maka terdapat beberapa teknik yang digunakan dalam upaya proses pengumpulan data, yaitu :

- a) Wawancara, yaitu suatu metode pengumpulan data melalui tanya jawab langsung dengan beberapa informan yang telah ditentukan sebelumnya, dimana muatan materi wawancara tersebut merupakan hal yang relevan dengan fokus penelitian
- b) Observasi atau pengamatan, yaitu suatu teknik pengumpulan data, dimana penulis melakukan pengamatan langsung tentang aktivitas atau kejadian dilapangan yang sesuai dengan masalah yang diteliti
- c) Dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data, diaman penulis menjaring informasi melalui data dokumen yang tersedia di lokus penelitian dan yang sesuai dengan fokus kajian.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2007:31) analisis data kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis data jalur, sebagaimana yang diungkapkan oleh Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2008:37) bahwa terdapat tiga aktivitas dalam proses analisis data jalur, yaitu :

a) Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka seorang peneliti harus melakukan proses pengumpulan data lapangan, yang diaman data-data tersebut dianggap memiliki relevansi dengan apa yang diteliti, sekalipun bahwa tidak dapat dipungkiri terdapat banyak data yang akan ditemui lapangan, namun penulis harus selektif mungkin dalam melakukan pengumpulan data.

b) Reduksi Data

Terdapat berbagai macam data yang akan ditemukan oleh penulis lapangan dalam melakukan pengumpulan data, olehnya dibutuhkan analisis data secara cermat untuk menentukan mana data yang relavan atau tidak relevan dengan fokus kajian. Pemilihan atau reduksi data ini dimaksudnkan agar peneliti tidak mengamali kesulitan dalam melakukan analisis selanjutnya.

c) Penyajian Data

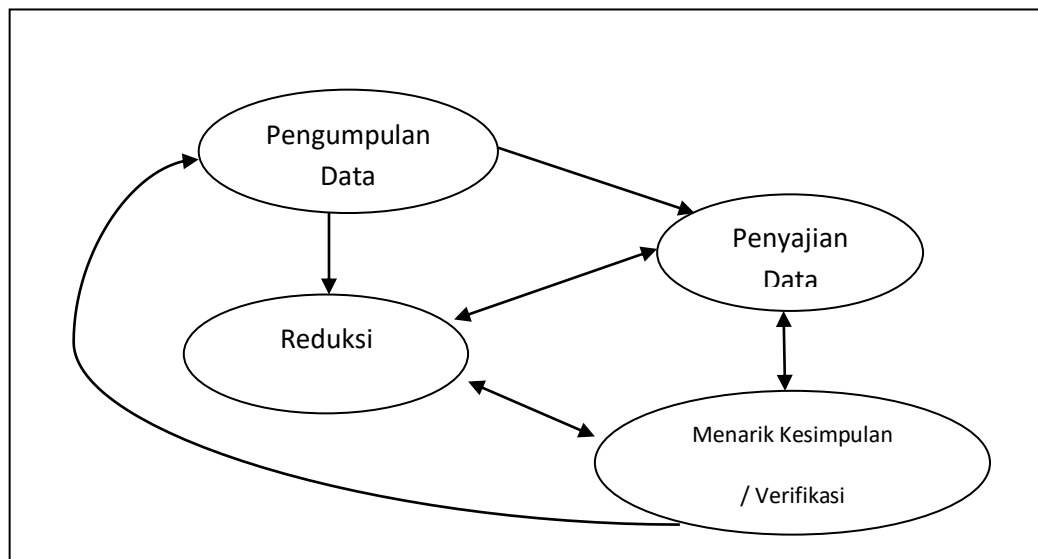
Data penelitian yang telah direduksi dan telah melewati proses analisis, kemudian data-data tersebut disajikan kedalam laporan penelitian. Proses

penyajian data dilakukan dalam berbagai macam, diataranya dalam bentuk uraian, bagan, atau gambar, hubungan antara kategori atau sejenisnya.

d) Verifikasi

Langkah terakhir yang dilakukan oleh peneliti dalam analisis data kualitatif sebagaimana yang dijelaskan oleh Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2008), adalah upaya penarikan kesimpulan atau verifikasi tentang temuan penelitian.

Komponen-komponen analisa data model interaktif tersebut diatas dapat disajikan dalam bentuk skema sebagai berikut:



Sumber: Miles dan A. Michael Huberman diterjemahkan

oleh (Sugiyono 2007).

Gambar 3.1 komponen dalam analisis data: model interaktif

3.8 Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep yang sangat penting untuk memperoleh derajat keabsahan yang tinggi. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan 4 (empat) kriteria yang dapat digunakan untuk memeriksa keabsahan data, yaitu :

1) Derajat kepercayaan (*credibility*)

Peneliti melakukan antisipasi melalui langkah-langkah melakukan observasi secara terus menerus, melakukan triangulasi dengan menggunakan sumber perbandingan terhadap apa yang dikatakan oleh informan dengan apa yang menjadi hasil pengamatan.

2) Keteralihan (*transferability*)

Makna keteralihan dalam proses uji keabsahan data ini adalah, dimana penulis akan mencari dan mengumpulkan kejadian empiris dalam konteks yang sama.

3) Kebergantungan (*dependability*)

Kebergantungan dilakukan untuk mengetahui, mengecek, serta memastikan apakah hasil penelitian ini benar atau tidak.

4) Kepastian (*confirmability*)

Kepastian yang dimaksud adalah penulis berusaha untuk seobjektif mungkin dalam melakukan telaah dan klasifikasi tentang data temuan. Sehingga ketika terjadi perbedaan, maka penulis melakukan konfirmasi atau kroscek kembali data temuan tersebut dengan fokus kajian yang dilakukan. (Moleong, 2005).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Kinerja Aparatur di Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota

Utara Kota Gorontalo

Tercapainya visi dan misi dari organisasi merupakan target akhir dari pelaksanaan setiap tugas-tugas dalam organisasi. Organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya, tentu sangat berbeda visi dan misi yang diinginkan, hal ini tergantung pada bidang kegiatan yang dilaksanakan suatu organisasi. Pemahaman pegawai terhadap visi dan misi organisasi sangatlah penting karena tercapainya tujuan akhir suatu organisasi dipengaruhi oleh bagaimana orang-orang dalam organisasi tersebut menafsirkan dan melaksanakan visi dan misi organisasi. Maju mundurnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang merupakan penggerak utama organisasi.

Mengetahui kinerja pegawai berarti berusaha untuk mempelajari serta memahami kinerja yang dimiliki oleh pegawai dalam sebuah organisasi. Dengan kata lain, mengetahui kinerja pegawai menjadi sangat penting atau memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja pegawai, indikator-indikator dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai sangat penting untuk diketahui, sehingga menganalisis kinerja hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya.

4.2.1.1 Disiplin Kerja

Berkaitan dengan apa yang sedang dan akan dinilai oleh peneliti terkait dengan penelitian ini, maka diantara focus yang ada, Disiplin merupakan salah satu hal yang dikaji sebagai bagian dari indikator kinerja pegawai di Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, didapati hasil sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Lurah Kelurahan Dulomo Utara, tentang kedisiplinan aparatur di kantor tersebut, yang mengatakan bahwa :

“ Sejauh ini saya selaku pemimpin di Kelurahan ini melihat bahwa para aparatur disini cukup disiplin dalam segala hal, baik itu masaah waktu, maupun ketaatan terhadap tugas dan fungsi yang mereka emban masing-masing. Namun memang tidak berlaku untuk semua aparat, masih aada aparatur yang bertindak atau bersikap diluar ketentuan, misalnya datanng dan pulang diluar waktu yang ditentukan, target kerja yang tidak sesuai, serta beberpa permasalahan lainnya”. (Wawancara, 3 Juli 2022).

Hal yang sama juga diutarakan oleh kepala seksi pemerintahan Kelurahan Dulomo Utara yang mengatakan bahwa :

“Para Aparatur disini dalam pengamatan saya cukup disiplin dalam bekerja, misalnya saja mereka yang dibagian seksi saya, pegawai di bagian saya cukup profesional dalam menjalankan tupoksinya. Baik dalam penyelesaian waktu kerja, maupun kedatangan mereka diwaktu kerja. Namun memang Kelurahan ini pernah disoroti oleh media berkaitan dengan penilaian kerja. Katanya sih kurang baik secara umum peneliannya”. (Wawancara, 3 Juli 2022).

Salah satu aparat yang diwawancarai oleh peneliti berkaitan dengan disiplin aparat, mengatakan bahwa :

“Aparat disini sudah cukup baik dalam bekerja, tidak ada pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh kami. Kalaupun ada yang melanggar ketentuan, itu hanya beberapa orang saja, tidak semua dari kami yang seperti itu. Memang ada pegawai yang masih suka melanggar, namun itu semua perlu untuk mendapatkan pembinaan dan pengarahan lebih lanjut, agar mereka bisa lebih taat lagi pada aturan yang berlaku” (Wawancara 4 Juli 2022).

Hasil wawancara dengan Skeretrans Kelurahan Dulomo Utara, mengatakan dalam wawancara dengan peneliti, bahwa:

“ Bicara tentang disiplin berarti kita sedang membicarakan tentang bentuk ketaatan aparat pada semua aturan yang ditetapkan berkaitan dengan kerja mereka. Nah secara umum disini pegawainya sudah disiplin, mereka

bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing. Pembinaan penting untuk terus dilakukan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di kantor ini” (wawancara, 5 Juli 2022).

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa dalam hal kedisiplinan di Kelurahan Dulomo Utara, Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo secara umum sudah cukup baik dan terlihat pada para aparaturnya dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Ketentuan yang berlaku telah dijalankan sekalipun terlihat dalam hasil wawancara tersebut belum sepenuhnya dipatuhi dan dijalankan oleh semua pegawai. Hal yang sama juga didapatkan dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti sejak melakukan penelitian di Kelurahan Dulomo Utara tersebut, terdapat adanya permasalahan kedisiplinan yang dilihat oleh peneliti, misalnya dalam hal disiplin waktu, baik kedatangan dan waktu pulang jam kantor. Masih ada aparatir yang suka datang dan pulang diluar jam yang diberlakukan. Artinya hal ini secara tidak langsung akan mengganggu hasil kerja aparatir itu sendiri, apalagi berkaitan dengan target kerja, yang sudah tertuang dalam Visi dan Misi di Kelurahan Dulomo Utara.

4.2.1.2 Tanggung Jawab Terhadap Tugas

Pekerjaan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab akan menghasilkan suatu hasil yang tepat dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Tanggung jawab adalah sebuah sikap kesadaran akan tugas yang diberikan kepada seorang aparat untuk dilaksanakan sesuai dengan dengan petunjuk dan ketentuan yang berlaku, sehingga sesuai dengan apa yang diharapkan. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, maka dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada

Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo, dimana salah satu dimensi yang dikilahi dalam kinerja aparaturnya selain disiplin adalah dimensi tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Dalam hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa informan ditemukan sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Sekretaris Kelurahan Dulomo Utara, ketika diwawancarai oleh peneliti tentang tanggung jawab aparaturnya dalam melaksanakan tugasnya. Yang mengatakan bahwa :

“ Kalau dalam hal tanggung jawab memang sangat relative ya. Artinya ada pegawai yang penuh tanggung jawab untuk bekerja dengan maksimal, namun ada juga yang yah sepotong-sepotong dalam bekerja, artinya kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Saya sendiri ketika melakukan penilaian terhadap pekerjaan para pegawai, masih ada saja yang tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan baik, banyak faktornya kalau kita lihat, diantaranya adalah ketidak tahuan, serta faktor kesadaran yang kurang muncul dalam diri mereka”. (Wawancara 7 Juli 2022).

Hasil wawancara penulis dapat dari informan lain, yaitu Kepala Seksi Pemerintahan Kelurahan Dulomo Utara yang mengatakan bahwa :

“ Saya dalam kapasitas sebagai penanggung jawab di bidang pemerintahan secara obyektif menilai bahwa selama ini memang untuk pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepada aparaturnya telah dilaksanakan sesuai dengan apa yang mereka dapatkan petunjuk. Artinya bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan selalu mendapatkan arahan dari pimpinannya masing-masing. Banyak target dari pekerjaan yang terlaksanakan dengan

baik, namun ada juga yang tidak tercapai. Kami disini terus memotivasi para aparaturnya untuk melakukan setiap pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan penuh kesadaran”. (Wawancara, 8 Juli 2022).

Ketika peneliti melakukan wawancara dengan salah satu aparaturnya tentang tanggung jawab tentang pekerjaan mereka, informan tersebut mengatakan bahwa :

“ Kami secara sadar melaksanakan pekerjaan disini dengan penuh tanggung jawab, kami tidak ingin bekerja dengan tidak maksimal. Selama ini saya saja selalu mentaati pekerjaan atau perintah dengan kesadaran yang kuat akan perintah tersebut. Memang beberapa waktu lalu ada penilaian yang diberikan oleh pimpinan kami tentang para pegawai di Kelurahan ini, yah hasilnya ada juga sih program-program yang sudah direncanakan tidak berjalan dengan apa yang diharapkan”. (Wawancara 10 Juli 2022).

Hasil observasi peneliti juga menunjukkan bahwa tidak semua pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan atau apa yang sudah direncanakan dalam bentuk program terlaksana semuanya. Peneliti melihat masih ada pegawai yang suka menunda pekerjaan mereka dan hal itu berpengaruh pada target capaian kerja. Tanggung jawab dalam pekerjaan secara umum berdasarkan hasil temuan yang diperoleh menunjukkan bahwa dalam hal tersebut sudah cukup baik, namun perlu untuk ditingkatkan lebih jauh lagi.

4.2.1.3 Keterampilan

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan tentang dimensi keterampilan aparatur dalam melaksanakan pekerjaannya. Didapatkan beberapa pernyataan informan sebagai berikut :

Hasil wawancara dengan Sekretaris Kelurahan Dulomo Utara Kota Gorontalo tentang keterampilan aparatur pada Kelurahan tersebut, yang mengatakan bahwa :

“ Kami pada Kelurahan ini terus berupaya untuk meningkatkan keterampilan aparatur kami. Misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Bentuk pelatihan itu bermacam-macam, baik yang berbentuk teoritis, maupun aspek teknis lainnya. Keterampilan secara umum pada Kelurahan kami yang dimiliki oleh pegawai rata-rata sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari sebagian pekerjaan yang dilakukan oleh aparatur kami” (Wawancara 4 Juli 2022).

Senada dengan informan sebelumnya, informan selanjutnya, yaitu Kepala Seksi pemerintahan Kelurahan Dulomo Utara, yang mengatakan bahwa :

“ Saya menilai bahwa aparatur di Kelurahan ini belum sepenuhnya memiliki keterampilan yang sama. Secara umum kompetensinya memang telah dimiliki, namun skil yang mampu mengimbangi antara keinginan atau harapan institusi dengan apa yang dilakukan masih perlu untuk mendapatkan perhatian, makanya saya selalu mengusulkan untuk dilakukannya pelatihan terus menerus” (Wawancara, 6 Juli 2022).

Hal yang sama diungkapkan oleh Lurah Kelurahan Dulomo Utara, ketika ditanya oleh peneliti tentang keterampilan aparatur pada Kelurahan tersebut, yang mengatakan bahwa :

“Secara umum aparatur disini sudah cukup baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena sejak awal mereka di lakukan pembinaan, namun memang harus terus ditingkatkan lagi, sehingga kedepan pengetahuan mereka lebih baik dan target-target program dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan” (Wawancara 3 Juli 2022)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan aparatur di Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo sudah cukup baik, namun perlu ditingkatkan lagi melalui bentuk-bentuk pelatihan dan keterampilan lainnya yang dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam rangka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang berentuhan langsung dengan tugas dan fungsi mereka sebagai aparat.

4.2.2 Faktor Penghambat Kinerja Aparatur di Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang kinerja aparatur pada Kelurahan Dulomo Utara Kota Gorontalo, maka peneliti tidak melihat pada dimensi kinerjanya sebagaimana yang dijelaskan pada sub bab sebelumnya, namun lebih dari itu peneliti juga melihat pada aspek faktor penghambat kinerja aparatur tersebut. Dari hasil penelitian yang ada ditemukan beberapa faktor penghambat kinerja aparatur, yaitu :

1. Faktor Kesadaran Aparatur Dalam Menjalankan Tanggung Jawabnya.

Temuan akan faktor kesadaran dari aparaturnya untuk lebih meningkatkan komitmennya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya adalah didasari dari hasil wawancara dengan salah beberapa informan yang dilakukan oleh peneliti, diantaranya sebagai berikut :

Wawancara dengan Lurah kelurahan Dulomo Utara, yang mengatakan bahwa :

“Bicara kendala dalam kinerja tentu sangat subyektif kalau saya memberikan penilaian atas dasar perilaku pegawai, namun dapat saya katakan bahwa pada dasarnya setiap pekerjaan apapun itu harus memiliki kesadaran bagi setiap aparat untuk benar-benar berkomitmen dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Nah hal ini yang saya lihat masih kurang pada Kelurahan ini. Kesadaran akan menjalankan tugas, kesadaran akan aturan-aturan yang berlaku, artinya harus disiplin terhadap segala ketentuan yang berlaku” (Wawancara, 5 Juli 2022).

2. Kurangnya peningkatan kapasitas aparaturnya

Peningkatan kapasitas tersebut sangat berpengaruh pada upaya maksimal dari para aparaturnya untuk melaksanakan segala pekerjaannya dengan baik. Hal yang kurang terlihat dan dilakukan adalah bentuk-bentuk penguatan sumber daya manusia aparaturnya. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh informan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Sebagaimana yang disampaikan oleh Sekretaris Kelurahan Dulomo Utara yang mengatakan bahwa :

“ Dapat saya katakan bahwa dalam hal kapasitas aparatur memang masih perlu untuk ditingkatkan lagi, saya juga berharap pada pak Lurah untuk lebih meningkatkan kegiatan-kegiatan yang bersifat peningkatan kapasitas aparatur pada Kelurahan ini. Karena mengingat kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk dapat merealisasikan program-program yang sudah direncanakan” (Wawancara, 6 Juli 2022).

Dari beberapa temuan tentang faktor penghambat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dua hal yang menjadi kendala umum dalam melihat Kinerja Aparatur pada Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo, yaitu : hal yang berkaitan dengan kesadaran aparatur atau berkaitan dengan komitmen aparatur dalam melakukan pekerjaannya dan juga hal yang berkaitan dengan kapasitas sumber daya aparatur. Keduanya merupakan hambatan yang dapat memberikan implikasi terhadap penilaian kinerja secara umum di pemerintahan Kelurahan Dulomo Utara.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa kinerja pada Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo, khususnya berkaitan dengan penilaian 3 dimensi kinerja, baik dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, serta keterampilan aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya pada Kelurahan tersebut. Ditinjau dari sisi teoritis, Kinerja sebagaimana yang dikatakan oleh Marwansyah (2012) mengemukakan bahwa terdapat salah satu faktor yang menjadi penyebab

utama penilaian buruk terhadap kinerja, yaitu tentang kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi.

Menurut Amstrong dan Baron, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2007:7). Kinerja (*performance*) sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Dalam lingkup kepegawaian, istilah kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:3).

Melaksanakan disiplin agar terlaksana secara konsisten perlu adanya komitmen pribadi dengan mengupayakan integrasi sikap moral dan kepribadian disiplin. Maka sikap moral disiplin yang terintegrasi dalam melaksanakan tugas pokok hingga menghasilkan kehadiran, ketaatan pada peraturan dan standar kerja, dan kewaspadaan pegawai sesuai tata tertib yang berlaku dalam organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja didalam organisasi karena disiplin memiliki potensi untuk mempengaruhi perilaku Aparatur melakukan berupa menghormati, menghargai, patuh dan taat atas segala apa yang menjadi ketentuan dalam organisasi dalam baik tertulis maupun tidak tertulis tanpa keterpaksaan, oleh karenanya segala apa yang menjadi tujuan organisasi tidak akan tercapai didasari atas adanya pengintegrasian orang-orang dalam suatu situasi kerja yang menggiatkan mereka untuk bekerja bersama-sama. Oleh karena itu, disiplin dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja/produktivitas kerja

aparatur di lingkungan pemerintah Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo.

Kinerja dapat dikatakan sebagai suatu pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Selanjutnya, kinerja juga merupakan pembuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna. Selain itu pengertian kinerja adalah suatu hasil kerja suatu pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Pembahasan tentang kinerja pada Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo juga dilihat pada aspek pertanggungjawaban aparatur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi Negara yang diberikan tugas oleh negara. Prinsip penyelenggaraan Negara harus menjunjung tinggi nilai-nilai kesadaran akan tanggung jawab yang diemban oleh aparatur tersebut. Tanggung jawab yang dimaksud adalah bentuk kesadaran secara totalitas dari aparatur untuk mengetahui dan melaksanakan segala hal yang menjadi tugas yang telah menjadi konsekuensi ketika mengikrarkan dirinya pada institusi pemerintahan.

Aparatur di Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo juga memiliki kewajiban untuk mentaati peraturan yang berlaku dalam bekerja guna meningkatkan produktivitas kerja yang cukup tinggi guna menjamin kelangsungan hidup organisasi. Namun masih terdapat pegawai yang bertindak

atau berbuat belum sesuai dengan prosedur dan mekanisme organisasi maka pencapaian tujuan organisasi akan menjadi kurang efektif. Oleh karena itu disiplin dalam kerja pegawai dengan melaksanakan datang tepat waktu, bekerja dengan penuh semangat, rasa tanggung jawab yang tinggi dan dilaksanakan secara konsisten sehingga akan menghasilkan produktivitas dan prestasi kerja memuaskan.

Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Melayu S.P. Hasibuan, (2007:67) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Selanjutnya, Rivai (2005:444), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para untuk berkomunikasi dengan bawahan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Peneliti mencermati dengan kurang tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya maka berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi pemerintah sesuai yang diharapkan. Bila hal ini dibiarkan maka akan menurunkan kredibilitas (tingkatkepercayaan) organisasi di luar Kelurahan Dulomo Utara sebagai organisasi yang berfungsi sebagai unsur pelayanan dimana kepercayaan pihak lain akan membantu eksistensi pemerintah Kelurahan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penyajian data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan berkaitan dengan penelitian ini, yaitu :

1. Kinerja aparatur di Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo dapat diketahui melalui tiga indikator yang dipakai untuk melihat kinerja pada Kelurahan tersebut, yaitu pertama adalah Disiplin kerja, dalam hal disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa secara umum aparatur pemerintah di Kelurahan Dulomo Utara telah melaksanakan ketentuan dengan baik, namun masih terdapat beberapa pegawai yang perlu untuk mendapat pengawasan dan pembinaan terkait dengan tugas dan jabatan yang melakat pada para pegawai tersebut. *Kedua* Dimensi tanggung jawab, dalam kaitannya dengan dimensi kedua ini, para aparatu dalam melasnakan tugasnya dinilai masih kurang memiliki kesadaran sebagai bagian dari pelaksanaan tanggung jawab tetang tugas yang diemban. *Ketiga* adalah dimensi keterampilan, dalam dimensi ini upaya untuk meningkatkan kemampuan aparatur perlu untuk terus dilakukan secara terus menerus dalam rangka menghasilkan penilaian kerja yang baik, serta mampu memberikan implikasi pada pencapaian program yang sudah direncanakan.

2. Adapaun faktor penghambat yang di temukan sebagaimana hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat dijelaskan bahwa terdapat dua hal yang mendasar sebagai bagian dari kendala tercapainya kinerja yang baik dari aparatur di Kelurahan Dulomo Utara. Yaitu faktor kesadaran aparatur atau berkaitan dengan komitmen dalam melaksanakan setiap tugas yang diembah, serta faktor peningkatan kualitas atau kapasitas diri dari aparatur untuk dalam mecapai target pelaksanaan program dari Kelurahan tersebut.

5.2 Saran

1. Pemerintah kelurahan hendahnya terus melakukan pengawasan dan pembinaan secara intens untuk para aparaturnya, baik dalam bentuk pembinaan langsung secara personal, maupun kolektifitas aparaturnya segingga dapat terus memberikan motivasi pada aparat untuk melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab secara penuh.
2. Para pengambil kebijakan di Kelurahan Dulomo Utara hendaknya terus meingkatkan kapsitas aparaturnya melalui serangkaian kegiatan pendidikan dan pelatihan. Tidak mengenal dibidang apapun aparat tersebut bekerja, semuanya harus diakomodir untuk dapat meningkatak kualitas dirinya masing-masing. Dari situlah kemudian akan mendapatkan kesuaian antara kerja aparatur dengan hasil yang diharapkan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4197/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/III/2019

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Lurah Dulomo Utara

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

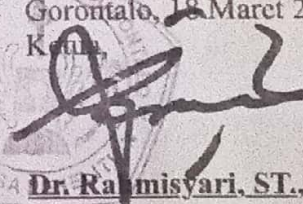
Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Fentiyadi Ilahude
NIM : S2115071
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : KELURAHAN DULOMO UTARA KECAMATAN KOTA
UTARA KOTA GORONTALO
Judul Penelitian : ANALISIS KINERJA APARATUR PADA KANTOR
KELURAHAN DULOMO UTARA KECAMATAN KOTA
UTARA KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 18 Maret 2019
Kema,


Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202

+



PEMERINTAH KOTA GORONTALO
KECAMATAN KOTA UTARA
KELURAHAN DULOMO UTARA

Jl. Rusli Datau II, Kota Gorontalo. Web: <http://kelurahandulomoutara.blogspot.com>

SURAT KETERANGAN

Nomor: 800 /Sek-DU/ 121 / VIII / 2022

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adala Kepala Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo, menerangkan bahwa Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.

Nama : **FENTIYANDI ILAHUDE**
NIM : S2115071
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Program Studi : Pemerintahan

Benar-benar telah melakukan penelitian mulai dari tanggal 3-15 juli 2022 di Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo untuk menyusun Skripsi dengan judul "Analisis Kinerja Aparatur Pada Kantor Kelurahan Dulomo Utara Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 20 Juli 2022

KELURAHAN DULOMO UTARA



BYZMAH YULISTIANA HABIBIE

NIP. 19660707 199203 2 009



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001
Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435)829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : 209/FISIP-UNISAN/S-BP/IX/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
NIDN : 0924076701
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : FENTIYADI ILAHUDE
NIM : S2115071
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Aparatur Pada Kelurahan Dulomo Utara
Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **18%**, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 10 September 2022

Tim Verifikasi,



Mengetahui
Dekan,

Dr. Arman, S.Sos., M.Si
NIDN. 0913078602



Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
NIDN. 0924076701

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

● 18% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 18% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 0% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | core.ac.uk Internet | 9% |
| 2 | scribd.com Internet | 5% |
| 3 | myblogdhiaboinauw.blogspot.com Internet | 2% |
| 4 | slideshare.net Internet | <1% |
| 5 | jurnal.ugj.ac.id Internet | <1% |
| 6 | repository.unhas.ac.id Internet | <1% |
| 7 | iztie22.blogspot.com Internet | <1% |