

**KINERJA APARATUR NEGERI SIPIL (ASN) PADA
DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN DI
KABUPATEN BANGGAI LAUT**

Oleh :

MUH. AKMAL SHOLIHIN

NIM. S2117072

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo**



**POGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

2021

HALAMAN PENGESAHAN

KINERJA APARATUR NEGERI SIPIL (ASN) PADA DINAS PARAWISATA DAN KEBUDAYAAN DI KABUPATEN BANGGAI LAUT

Oleh:

MUH. AKMAL SHOLIHIN

NIM: S2117072

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana

Telah disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal
Gorontalo.....2021

Pembimbing I



Marten Nusi, S.IP., M.AP

Pembimbing II



Deliana Vita Sari Djakaria, S.IP., M.IP

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan



Darulrazak Abi Razak, S.IP., M.AP

NIDN:0924076701

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

KINERJA APARATUR NEGERI SIPIL (ASN) PADA DINAS PARAWISATA DAN KEBUDAYAAN DI KABUPATEN BANGGAI LAUT

Oleh:

MUHL AKMAL SHOLIHIN

NIM: S2117072

SKRIPSI

Telah Dipertahankan dihadapan Penguji
Pada Tanggal 04 Mei 2021
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Komisi Penguji :

1. Marten Nusi, S.IP, M.AP
2. Deliana Vita Sari Djakaria, S.IP.,M.AP
3. Dr. Arman, S.Sos.,M.Si
4. Darmawaty Abd Razak, S.IP, M.AP
5. Sandi Prahara, ST, M.Si

:
:
:
:
:

Mengetahui :

Dekan Fakultas
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Dr. Arman, S.Sos., M.Si
NIDN:0913078602

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Muh. Akmal Sholihin

NIM : S2117072

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi yang berjudul **“KINERJA APARATUR NEGERI SIPIL (ASN) PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN DI KABUPATEN BANGGAI LAUT”** adalah benar-benar asli/merupakan karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar sarjana baik di Universitas Ichsan Gorontalo, maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan Penulisan sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan, saran pembimbing, dan penguji pada saat ujian skripsi ini.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terbukti pernyataan yang saya buat tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik yang berupa pencabutan skripsi.

Demikian Surat Pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 21 Juni 2021
Yang membuat pertanyaan



Muh. Akmal Sholihin

ABSTRACT

MUHAMMAD AKMAL SOLIHIN. S2117072. THE PERFORMANCE OF THE CIVIL SERVANTS AT THE TOURISM AND CULTURE DEPARTMENT OF BANGGAI LAUT REGENCY.

This research aims at finding out the performance of the civil servants at the Tourism and Culture Department of Banggai Laut Regency. The method applied in the research is the descriptive method with a qualitative approach where the descriptive method of research is a type of method that gives a general description of the research object. The data collection is done through direct interviews with the informants, observations, and documentation. The result of the research suggests that the performance of the civil servants at the Tourism and Culture Department has not indicated an optimum quality considering a number of performance assessment indicators of ineffectiveness at work, namely unfulfilled work targets, incoherence between workloads, and each personnel's educational background, postponed works and missed deadlines, the lack of supporting work facilities, and the lack of attention-to-details by the employee at work. The efficiency problem covers the awareness of employees to be held responsible for their mistakes at work, the positions of employees that are inconsistent with their educational background.

Keywords: performance, effectiveness, efficiency

ABSTRAK

MUHAMMAD AKMAL SOLIHIN. S2117072. KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BANGGAI LAUT.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja aparatur negeri sipil pada dinas pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Banggai Laut. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, di mana penelitian deskriptif adalah tipe penelitian yang menggambarkan secara umum tentang obyek penelitian. Metode pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan informan, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan kinerja Aparatur Negeri Sipil belum optimal, dilihat dari penilaian kinerja melalui indikator-indikator seperti efektivitas: pencapaian tujuan tidak maksimal, kuantitas kerja latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan bidang masing-masing, tepat waktu pegawai masih menunda-nunda menyelesaikan pekerjaan, kepuasan kerja fasilitas kantor belum memadai dalam menunjang pekerjaan, kualitas kerja pegawai tidak teliti pada saat bekerja. Efisiensi: kesadaran pegawai bertanggung jawab atas kesalahan bekerja, keahlian posisi atau jabatan belum berdasarkan latar belakang pendidikan.

Kata kunci: kinerja, efektivitas, efisiensi

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”
(Q.S An-Najm: 39-40)

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, kupersembahkan karya kecil ini kepada:

Kedua orang tuaku tercinta
Muhammad Yusuf Tommy (Ayah)
Husnawati (Ibu)

Yang telah ikhlas membesarkan, menyayangi serta senantiasa mendoakan kesuksesanku

Almamaterku Tercinta
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2021

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh..

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat, taufik dan hidayahnya kepada semua makhluk ciptaannya dan tentunya juga kepada Penulis, sehingga dapat menyelesaikan Usulan Penelitian dengan judul “**Kinerja Aparatur Negeri Sipil (ASN) Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan di Kabupaten Banggai Laut**”.

Shalawat dan salam tak pernah terlupakan penulis panjatkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita semua umat manusia dari alam kegelapan hingga menuju cahaya terang dengan landasan dasar iman dan takwa, serta ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemudian Penulis mempersembahkan untaian doa buat Ayah, Ibu, adik-adik serta keluarga Penulis, semoga kita termasuk hambanya yang senantiasa beriman dan bertakwa kepada Allah SWT dan mendapat syafa'at dari Baginda Nabi Besar Muhammad SAW didunia dan yaumul akhirat kelak.

Dalam penulisan usulan penelitian ini, Penulis telah banyak mendapatkan bantuan baik dari segi moril maupun materiil serta dukungan fasilitas yang memadai dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini izinkanlah penulis sampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga buat :

1. Bapak Muhammad Ichsan, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pembangunan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo.
2. Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
3. Bapak Dr. Arman, S.Sos., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.
4. Ibu Darmawaty Abdul Razak, S.IP., M.AP, selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.

membantu, memberikan petunjuk dan memotivasi penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik dan maksimal.

6. Bapak/Ibu Dosen di lingkungan Civitas Akademika Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.
7. Kedua orang tua tercinta yang telah mengasuh, mendidik, membimbing, memberikan semangat, doa, dan juga kasih sayang yang tak terhingga dan tidak dapat terbalaskan oleh nilai materi apapun sehingga ananda dapat menyelesaikan studi sampai pada tahap ini.

Atas semua yang telah diberikan oleh Orang Tua, Adik-Adik, Keluarga, sahabat, rekan-rekan, teman-teman semua, penulis hanya bisa mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga. Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Aamiin ya robbal'alami

Gorontalo, 21 Juni 2021

Penulis



Moh. Akmal Solihin

NIM. S2117072

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
<i>ABSTRACT</i>	ii
ABSTRAK	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Maksud Penelitian	4
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Kinerja	6
2.1.1 Pengertian Kinerja	6
2.1.2 Penilaian Kinerja	9
2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja	11
2.1.4 Pengukuran Kinerja	11
2.1.5 Dimensi Kinerja.....	14
2.1.4 Indikator Kinerja.....	15
2.1.7 Kriteria Kinerja Sektor Publik.....	22
2.2 Aparatur Negeri Sipil (ASN)	23
2.3 Kerangka Pikir	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Lokasi Penelitian	27

3.3 Fokus Penelitian	27
3.4 Informan Penelitian	30
3.5 Jenis dan Sumber Data	30
3.6 Teknik Pengumpulan data	31
3.7 Teknik Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Gambaran Lokasi Penelitian	34
4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian.....	34
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut.....	35
4.1.3 Daftar Normatif Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut	36
4.1.4 Struktur Organisasi.....	37
4.2 Hasil Penelitian	38
4.3 Pembahasan	63
BAB V PENUTUP	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	
PEDOMAN WAWANCARA	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada intansi pemerintahan kinerja biasa disebut sebagai sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan awal dari program kerja serta kebijakan yang telah ditetapkan. Hal mengenai kinerja sangatlah penting, karena kinerja sangatlah penting, karena kinerja merupakan salah satu tolak ukur terpenting dari kualitas organisasi. Peningkatan kinerja aparatur merupakan salah satu strategi pembangunan untuk negara dalam menjalankan proses kenegaraannya.

Sebagaimana kita maklumi bahwa aparatur pemerintah yang berkinerja tinggi adalah aparatur pemerintah yang tanggung dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, serta mereka tetap stabil walaupun berada dalam kondisi atau dengan kata lain keadaan penuh dengan tekanan bahkan ancaman sekalipun, namun senantiasa dihadapi dengan perasaan tenang. Kondisi yang seperti ini yang dimiliki oleh aparatur karena adanya rasa percaya diri dengan didorong tekad untuk membuat diri mereka maju.

Keberhasilan suatu pekerjaan selalu dihadapkan dengan berbagai resiko yang beraneka ragam bentuk dan jenisnya. Oleh karena itu untuk mengatasi resiko tersebut aparatur membutuhkan kemampuan dan kecerdasan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Seperti argumen yang sering didengar

bahwa aparatur tidak akan pernah mengetahui keberhasilan pekerjaan yang dilakukan, apabila aparatur pemerintah itu sendiri tidak menyadari jenis pekerjaan apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan masyarakat. Ungkapan tersebut memberikan suatu pemahaman bahwa tak seorangpun aparatur yang dapat memberikan kinerja yang tinggi kepada organisasi, jika tidak memiliki kemampuan dan kesadaran, sehingga kinerja yang dihasilkan semakin rendah.

Aparatur yang berkinerja tinggi adalah aparatur yang memiliki komitmen dan suka bekerja keras, aparatur yang memiliki komitmen yang tinggi inilah yang senantiasa tiba lebih awal di kantor dan paling akhir meninggalkan kantor. Aparatur yang seperti ini adalah aparatur yang memiliki kemampuan dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Karena tidak ada aparatur yang berkinerja tinggi tidak memiliki pengetahuan dan menguasai teknologi.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas menurut Armstrong dan Baron (2004) dalam Fahmi (2012) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi.

Untuk memberikan kesempatan aparatur merenung dengan menggunakan pikiran dalam rangka usaha memperdalam pemahaman atau pengetahuan mereka terhadap kinerja, sehingga kita mencoba memberikan stimulus berpikir lebih mendalam terhadap pengertian kinerja, kinerja adalah suatu hasil kerja secara

kualitas maupun secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau beberapa orang aparatur dalam melaksanakan tugas atau kewenangan yang diberikan kepadanya, kemudian dipertanggungjawabkan kepada pemberi kewenangan.

Ukuran suatu kinerja yang baik digambarkan pada adanya sikap profesionalitas aparatur organisasi dalam menjalankan fungsinya dengan 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.

Aparatur merupakan aset atau unsur yang paling sentral dan penting diantara unsur-unsur organisasi lainnya. Sumber daya manusia disuatu organisasi menjadi sentral dan penting karena manusia itu sendiri makhluk yang memiliki akal budi, memiliki berbagai macam cara atau budaya kerja, memiliki kemampuan untuk berkembang , dan memiliki keinginan-keinginan berbeda dengan alat produksi lain yang tidak dapat berkembang kemampuannya serta tidak memiliki keinginan-keinginan seperti manusia. Manusia tidak sama dengan alat produksi lainnya, maka pengelolaan manusia harus bersifat inovatif, efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Secara umum permasalahan yang sering terjadi pada kinerja aparatur adalah adanya sikap yang tidak berkomitmen dan konsisten terhadap amanah yang

diembannya melalui tugas dan fungsi sebagai abdi negara. Pada dasarnya setiap aparatur yang masuk dan mengikrarkan dirinya sebagai aparatur dan pelayan masyarakat lewat profesi 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 peraturan lainnya.

Permasalahan yang sering terjadi adalah hal yang berkaitan dengan kinerja aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsinya adalah kemampuan aparatur menyelesaikan tugas yang diberikan, tanggung jawab kepada pekerjaan juga belum maksimal, tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan aparatur, serta kedisiplinan dari aparatur yang masih rendah. Dimana datang dan pulang kantor belum sesuai dengan jam yang sudah ditetapkan. Kesesuaian tingkat pendidikan dengan penempatan bidang oleh atasan juga berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan oleh aparatur itu sendiri. Selain itu masalah lain yang sering menjadi kendala dalam penilaian kinerja adalah kapasitas aparatur, hal itu terlihat pada kemampuan aparatur dalam menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan padanya, tingkat pengetahuan yang berbeda telah menjadi penilaian umum akan rendahnya aparatur.

Melihat permasalahan kinerja organisasi sebagaimana yang diungkapkan di atas, hal yang sama juga terjadi pada dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut. Dalam hal kemampuan aparatur menyelesaikan tugas

yang diberikan, beberapa aparatur kurang menguasai pekerjaan yang diberikan kepadanya, tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang ilmu aparatur, serta kedisiplinan aparatur pada dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten banggai laut kalau dilihat secara umum sudah cukup baik, namun masih saja ada yang terlihat belum mematuhi sepenuhnya ketentuan waktu yang sudah ditetapkan. Aparatur yang sering datang terlambat dan pulang sebelum waktu pulang kerja, serta kepuasan pimpinan terhadap kinerja aparatur masih menjadi permasalahan yang ada pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut.

Dari permasalahan yang diuraikan di atas, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian mengenai” Kinerja Aparatur Negeri Sipil (ASN) Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Kinerja Aparatur Negeri Sipil (ASN) Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut ?

1.3 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan mengenai data penelitian tentang kinerja Aparatur Negeri Sipil (ASN) Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Kinerja Aparatur Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut.

1.5 Manfaat Penelitian

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori-teori yang menyangkut Kinerja aparatur, serta juga diharapkan akan berguna pada hal lain, yaitu :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih atau kontsribusi pada Pemerintahan Kabupaten Banggai Laut, khususnya Dinas Pariwisata dan Kebudayaan dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja aparatur, 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 Aparatur Negeri Sipil.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), yaitu: (1) memasukan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) menggambarkan karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkan dengan suara atau alat musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan musik; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin. (Prawirosentono : 2008). Namun tidak semua masukan tersebut relevan dengan kinerja yang penulis maksud di sini, hanya empat saja yang masuk, yakni (1) melakukan, (2) memenuhi atau menjalankan sesuatu, (3) melaksanakan suatu tanggung jawab, dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Dari masukan tersebut dapat diartikan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja aparatur didefinisikan sebagai kemampuan aparatur dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, menurut Stephen P. Robbins (1989) dalam Sinambela (2010), kinerja diartikan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah

ditetapkan besama. Kedua konsep di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui hal itu diperlukan penentuan kriteria pencapaiannya yang ditetapkan secara bersama-sama.

Menurut Sedarmayanti (2009), Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Oleh Prabu Mangkunegara (2007) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Suryadi Prawirosentono (1999) dalam Sinambela (2010), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Rumusan di atas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkatan berhasil seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

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 2009 :180)

Kemudian ada 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 Pasolong, 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 aparatur dan kinerja organisasi berkaitan sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan aparatur yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

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

1. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendirisendiri atau kelompok
2. 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

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

2.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Ada dua tujuan penilaian kinerja yang dinyatakan secara luas adalah untuk mencapai kesimpulan yang memberikan pertimbangan mengenai kinerja pegawai dan untuk mengembangkan karya lewat program.

Menurut Robert. L Mathis dan Jhon H. Jackson (1990) dalam Fahmi (2012) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasional. Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi, yaitu:

1. Penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Adapun aspek-aspek kinerja yang dinilai antara lain:

1. Kemampuan Teknis

Kemampuan teknis adalah kemampuan yang menggunakan metode pengetahuan, metode teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.

2. Kemampuan Konseptual

Kemampuan konseptual adalah kemampuan untuk memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai aparatur

3. Kemampuan hubungan interpersonal

Kemampuan interpersonal yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam memotivasi pegawai serta melakukan negosiasi dan lainnya.

2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak. Tahap penilaian terdiri dari tiga tahap, yaitu: Mulyadi (2001) dalam Fahmi (2012).

1. Perbandingan kinerja yang sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja yang sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.
3. Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

2.1.4 Pengukuran Kinerja

Kinerja aparatur merupakan suatu realita yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pemimpin yang berwenang untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya suatu lembaga atau institusi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu pelaksanaan kebijakan baik secara strategik maupun secara operasional yang telah dipercayakan kepada aparatur. Karakteristik aparatur yang dapat dikategorikan memiliki kinerja yang tinggi dapat diukur melalui sebagai berikut (Makmur : 2010) :

1. Prestasi Kerja.

Salah satu ukuran aparatur memiliki kinerja tinggi kaitannya dengan menyelesaikan tugas atau kewenangan yang dipercayakan kepadanya adalah melalui prestasi kerja.

2. Percaya Diri

Tidak ada aparatur yang memiliki kinerja tinggi jika tidak memiliki percaya diri yang kuat, karena percaya diri merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai predikat terpuji.

3. Pengendalian Diri

Kematangan perilaku (kesabaran) aparatur merupakan gambaran kemampuan mengendalikan diri dari berbagai gangguan emosi sehingga dapat melahirkan kinerja yang tinggi.

4. Kompetensi

Kemahiran atau kematangan ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan sumber utama untuk menciptakan aparatur yang dapat memiliki kinerja yang tinggi.

Setiap pemimpin menginginkan bawahannya memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang tugas masing-masing aparatur yang dipimpinnya. Kemampuan mempertahankan dan mengembangkan suatu kegiatan atau pemikiran yang bermanfaat untuk organisasi. Pemikiran yang seperti ini merupakan bagian dalam pengembangan kompetensi aparatur, antara lain sebagai berikut : (Makmur : 2010):

1. Melalui Pendidikan

Untuk memperoleh kompetensi aparatur yang berkualitas antara lain kegiatan yang perlu dilakukan melalui pendidikan (*education*) baik secara formal maupun non formal.

2. Melalui Pelatihan

Tujuan penyelenggaraan pendidikan adalah untuk menciptakan kecerdasan, sedangkan tujuan penyelenggaraan pelatihan (*training*) bagi aparatur adalah menciptakan kemahiran atau ketrampilan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada aparatur tersebut.

3. Melalui Pengalaman

Proses perjalanan hidup seorang aparatur adalah merupakan bagian dari pengalaman. Bagi pengalaman yang bersifat sangat bermanfaat dalam rangka penyelenggaraan pemerintah, tetap demikian pula sebaliknya pengalaman negatif dan membentuk perilaku aparatur pemerintah akan berpengaruh negatif pula dalam penyelenggaraan pemerintah, kompetensi yang diperoleh dari pengalaman sebenarnya tumbuh dan berkembang secara *grounded* mengikuti perubahan alamiah.

4. Melalui Mutasi

Kita sadari bahwa manusia yang menjadi bagian dari aparatur pemerintahan senantiasa terciptanya kebosanan apabila situasi yang dirasakan sebenarnya tidak menyenangkan. Dengan kebosanan yang dirasakan aparatur tersebut secara tidak sadar sebenarnya dapat menciptakan kendornya semangat kerja yang dimiliki oleh

aparatur pemerintah. Untuk menghindari kebosanan kerja itu diperlukan sistem mutasi secara tepat dan berkisimbungan agar dapat menciptakan kompetensi aparatur pemerintah sesuai dengan tuntutan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

5. Melalui Promosi

Harapan setiap aparatur pemerintah adalah menunggu giliran kapan mendapat promosi dari kedudukan kepada kedudukan yang lebih tinggi. Dengan promosi yang dilakukan dengan pertimbangan yang matang berdasarkan prinsip sesuai dengan kemampuan. Kondisi semacam ini sebenarnya dapat mendorong terciptanya pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh aparatur pemerintah.

2.1.5 Dimensi Kinerja

Rivai dan Basri dalam (Sinambela : 2012) mengatakan bahwa kinerja memiliki tiga dimensi yaitu, kemampuan, motivasi dan peluang. Selanjutnya Donelly. Gibson dan Ivancevich dalam (Sinambela:2012), mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor, yaitu:

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan, kebutuhan dan sifat
4. Persepsi terhadap tugas
5. Imbalan internal dan eksternal
6. Persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2010), mengemukakan bahwa ada empat dimensi yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas yang dihasilkan, yaitu menerangkan tentang kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melaksanakan tugas
2. Kuantitas yang dihasilkan, yaitu berkaitan dengan berapa jumlah absen, dan keterlambatan
3. Waktu kerja, yaitu menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

2.1.4 Indikator Kinerja

Mahmudi (2012) mengatakan bahwa bagi pihak eksternal indikator kinerja digunakan untuk melakukan evaluasi dan pemantauan kinerja. Secara umum, indikator kinerja memiliki peran antara lain :

1. Membantu memperbaiki praktek manajemen
2. Meningkatkan akuntabilitas manajemen dengan memberikan tanggung jawab secara eksplisit dan pemberian bukti atas suatu keberhasilan atau kegagalan
3. Memberikan dasar untuk melakukan perencanaan kebijakan dan pengendalian
4. Memberikan informasi yang esensial kepada manajemen sehingga memungkinkan bagi manajemen untuk melakukan pengendalian kinerja di semua level organisasi
5. Memberikan dasar untuk pemberian kompensasi kepada pegawai

Menurut Pramutadi dalam (Amins:2012), bahwa indikator kinerja adalah efisiensi, produktivitas, akuntabilitas, kemampuan inovasi (system maintenance) dan suasana akademik. Lebih lanjut dijelaskan, yaitu:

1. Efisiensi merupakan keterkaitan antara masukan dalam bentuk sumber daya, proses dan menunjukan derajat kehematan penggunaan sumber daya dalam penyelenggaraan proses. Dengan kata lain, efisinesi merupakan perbandingan anatar jumlah sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan suatu kegiatan dengan jumlah sumber daya yang ada.
2. Produktivitas merupakan keterkaitan antara proses dan keluaran (dalam hal ini hasil), dan menunjukan jumlah satuan hasil yang terjadi karena suatu proses tertentu, dihitung berdasarkan penggunaan sumber daya tertentu. Menurut Sedarmayanti dalam Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2001) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

A. Sikap mental, berupa:

- a. Motivasi Kerja. Pada umumnya orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin dan giat sehingga dengan begitu dia akan dapat prestasi kerja yang tinggi, sehingga kerjapun akan meningkat.
- b. Disiplin kerja. Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semnagat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, sebab kedisiplinan adalah kunci

keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas kerja akan meningkat.

- c. Etika kerja. Pada umumnya orang yang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kreativitas. Wujud kerja tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja pegawai yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

B. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama pengetahuan akan pentingnya produktivitas. Pendidikan di sini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

C. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.

D. Manajemen

Pengertian manajemen di sini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pemimpin untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan

semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

E. Hubungan industri pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila maka akan :

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

F. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk peningkatan produktivitas.

G. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat memenuhi kebutuhan gajinya dan berbadan sehat maka akan lebih kuat bekerja, apabila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

H. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan

kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

I. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas

J. Sarana produksi mutu

Sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas apabila sarana produksi yang dipergunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

K. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya, maka akan memungkinkan:

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa

3. Efektivitas merupakan keterkaitan antara hasil dan tujuan, serta menunjukan derajat kesesuaian antara yang dinyatakan sebagai tujuan dengan hasil yang dicapai.
4. Akuntabilitas adalah derajat pertanggungjawaban dalam penyelenggaraan fungsi-fungsi perguruan tinggi (Tri Dharma). Akuntabilitas menyangkut

pertanggungjawaban penggunaan sumber daya berdasarkan standart dan norma yang berlaku.

5. Kemampuan inovasi adalah derajat kelunturan perguruan tinggi / program studi terhadap perubahan yang terjadi di masyarakat.
6. Suasana akademik adalah suasana yang menyelimuti civitas akademik dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan kelembagaan. Secara umum, suasana akademik dapat diartikan sebagai derajat kepuasan dan motivasi yang ada pada civitas akademika dalam upaya mencapai tujuan pribadi sebagai fungsi tujuan institusional.

Menurut Tangkilisan (2005) dalam Munawarah (2018) adapun indikator kinerja berupa efektivitas kerja, efektivitas kerja ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu sebagai berikut :

1. Pencapaian Tujuan

Kemampuan organisasi dalam pencapai tujuan organisasi berupa peningkatan kuantitas dan kualitas pelayanan. Setiap aparatur diharuskan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapatkan atau yang dialami saat bekerja.

3. Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai.

Setiap aparatur harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tidak menunda-nunda pekerjaan, dan memiliki target menyelesaikan tugas sebelum waktu yang ditentukan.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aparatur dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan organisasi. Tingkat rasa puas individu, bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

5. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh aparatur berupa hasil kerja dalam bentuk ketelitian, kerapian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.

Adapun indikator kinerja selain efektivitas salah satunya adalah efisiensi. Kedua indikator ini yang akan menjadi dasar peneliti dalam melakukan penelitian untuk melihat kinerja Aparatur Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut.

Untuk mengukur kinerja aparatur dapat dilihat dari beberapa indikator, antara lain yaitu efektivitas dan efisiensi. Menurut Sedamayanti (2009), sumber utama efisiensi

kerja adalah manusia, karena dengan akal, pikiran dan pengetahuan yang ada, manusia mampu menciptakan cara kerja yang efisien. Adapun indikator efisiensi sebagai berikut:

1. Kesadaran

Kesadaran manusia akan sesuatu merupakan modal utama bagi keberhasilannya. Efisiensi sesungguhnya berkaitan erat dengan soal tingkah laku dan sikap hidup seseorang. Artinya, bahwa tingkah laku dan sikap seseorang dapat mengarah pada perbuatan yang efisien atau sebaliknya.

2. Keahlian

Unsur keahlian dalam efisiensi melekat juga pada manusia, keahlian seseorang akan sesuatu perlu ditunjang dengan adanya peralatan, supaya efisiensi yang dicapai dapat lebih tinggi dari pada tidak menggunakan alat. Sebab keahlian tanpa disertai dengan adanya fasilitas yang memadai, tidak mungkin dapat diterapkan guna menghasilkan sesuatu yang baik.

3. Disiplin

Kedua unsur di atas belum akan menjamin kinerja aparatur dengan baik, jika tidak disertai dengan disiplin. Oleh karena itu efisiensi erat kaitannya dengan disiplin waktu dalam melakukan suatu kerja. Misalnya datang dan pulang kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2.1.7 Kriteria Kinerja Sektor Publik

Pengukuran kinerja sektor publik menurut Mardiasmo (2011) mempunyai tiga tujuan, yaitu sebagai berikut :

1. Membantu memperbaiki kinerja pemerintah agar kegiatan pemerintah terfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja
2. Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan
3. Mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan

Sedangkan Kuromoto dalam (Sinambela: 2012), mengemukakan beberapa kriteria yang dapat dijadikan pedoman dalam menilai kinerja organisasi publik, kriteria tersebut antara lain :

1. Efisiensi, yaitu menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan dalam mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomi tercapai
2. Efektivitas, yaitu apakah tujuan tercapai
3. Keadilan
4. Daya tangkap

2.2 Aparatur Negeri Sipil (ASN)

Unsur terpenting pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan adalah aparatur yang lebih banyak didominasi dengan aparatur negeri sipil baik aparatur negeri sipil di bawah pemerintah tingkat pusat maupun di bawah pemerintah tingkat daerah. Menjadi Aparatur negeri sipil melalui suatu proses pemikiran rasional dan tindakan yang matang dengan menggunakan waktu yang cukup panjang, disamping itu pemanfaatan dana dan sumber daya lainnya cukup besar jumlahnya.

Ditinjau dari ilmu administrasi, aparatur negara merupakan aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, yang dapat pula berupa manusia yang disebut dengan aparatur. Kelembagaan pemerintahan sesuai dengan peraturan perundangundangan 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 Tahun 1974 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 1945, 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 aparatur negeri sipil adalah :

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

Selanjutnya disebutkan jenis pegawai yaitu :

1. Pegawai Negeri Sipil terdiri dari : :
 - a. Pegawai Negeri Sipil
 - b. Anggota Tentara Nasional Indonesia
 - 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.

2.3 Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan oleh peneliti adalah tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, di mana penelitian deskriptif adalah tipe penelitian yang menggambarkan secara umum tentang obyek penelitian yang di teliti yaitu “ Kinerja Aparatur Negeri Sipil (ASN) Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut.

Menurut sugiyono (2008) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membantu perbandingan atau menghubungkan variabel lain.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan Di Kabupaten Banggai Laut, tepatnya di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan berhubung masalah yang peneliti temukan di dinas tersebut, sehingganya rumusan masalah yang tertuang dalam seluruhnya merujuk di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut.

3.3 Fokus Penelitian

Untuk lebih memfokuskan pada penelitian ini, maka peneliti akan menguraikan apa saja yang menjadi fokus penelitian ini. Dalam melihat kinerja Aparatur Negeri Sipil (ASN) di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut, memakai indikator kinerja Menurut Tangkilisan (2005) dalam Munawarah (2018) adapun

indikator kinerja berupa efektivitas kerja, efektivitas kerja ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu sebagai berikut :

1. Pencapaian Tujuan

Kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan kuantitas dan kualitas pelayanan. Setiap aparatur diharuskan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapatkan atau yang dialami saat bekerja.

3. Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Setiap aparatur harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tidak menunda-nunda pekerjaan, dan memiliki target menyelesaikan tugas sebelum waktu yang ditentukan.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aparatur dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan organisasi. Tingkat rasa puas individu, bahwa mereka dapat imbalan

yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

5. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh aparatur berupa hasil kerja dalam bentuk ketelitian, kerapian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.

Untuk mengukur kinerja aparatur dapat dilihat dari beberapa indikator, antara lain yaitu efektivitas dan efisiensi. Menurut Sedamayanti (2009), sumber utama efisiensi kerja adalah manusia, karena dengan akal, pikiran dan pengetahuan yang ada, manusia mampu menciptakan cara kerja yang efisien. Adapun indikator efisiensi sebagai berikut:

1. Kesadaran

Kesadaran manusia akan sesuatu merupakan modal utama bagi keberhasilannya. Efisiensi sesungguhnya berkaitan erat dengan soal tingkah laku dan sikap hidup seseorang. Artinya, bahwa tingkah laku dan sikap seseorang dapat mengarah pada perbuatan yang efisien atau sebaliknya.

2. Keahlian

Unsur keahlian dalam efisiensi melekat juga pada manusia, keahlian seseorang akan sesuatu perlu ditunjang dengan adanya peralatan, supaya efisiensi yang dicapai dapat lebih tinggi dari pada tidak menggunakan alat. Sebab keahlian tanpa disertai dengan adanya fasilitas yang memadai, tidak mungkin dapat diterapkan guna menghasilkan sesuatu yang baik.

3.4 Informan Penelitian

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), informan adalah orang yang memberikan informasi atau orang yang menjadi sumber data dalam suatu penelitian. Penentuan informan dilakukan dengan teknik purposive. Menurut Notoatmodjo purposive sampling adalah pengambilan sampel yang berdasarkan atas suatu pertimbangan sampel yang berdasarkan atas suatu pertimbangan tertentu seperti sifat-sifat populasi ataupun ciri-ciri yang sudah diketahui sebelumnya.

Penentuan sampel di atas, lebih kepada Aparatur Negeri Sipil yang di nilai mengetahui tentang kinerja aparatur Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut. Maka yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan : 1 Orang
2. Sekertaris Dinas Pariwisata dan Kebudayaan : 1 Orang
3. Staf Bagian Hubungan Masyarakat : 1 Orang

3.5 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis data yang sifatnya kualitatif yaitu, menggunakan kata-kata untuk menggambarkan sebuah fonemena atau fakta yang diamati di lapangan.
2. Sumber Data. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yaitu :
 - a. Sumber data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung berupa hasil wawancara dan pengamatan langsung di lapangan.

- b. Sumber data sekunder, yaitu semua data dan dokumentasi dari lokasi penelitian yang dianggap relevan dengan fokus penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan data

Untuk memperoleh data di lapangan, dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan, yaitu mempelajari dan menganalisis buku-buku atau bahan tulisan yang ada relevan dengan penelitian.
2. Studi lapangan yaitu pengumpulan data dan informasi dengan dilakukan cara langsung mengunjungi lokasi penelitian yaitu Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut.melalui :
 - a. Wawancara, yaitu suatu pengumpulan data dengan melalui tanya jawab kepada informan untuk mendapatkan informasi.
 - b. Observasi, yaitu kegiatan dilakukan oleh peneliti dalam rangka pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung pada lokasi penelitian.
 - c. Dokumentasi, yaitu kegiatan dilakukan oleh peneliti dengan mengambil foto di lokasi penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2008) analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Analisa data kali ini, peneliti menggunakan Metode Deskriptif Kualitatif, karena

menggambarkan, memaparkan, dan menjelaskan data-data atau informasi, yaitu penelitian yang merupakan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek dan obyek pada saat sekarang fakta yang nampak.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis data jalur, sebagaimana yang diungkapkan oleh Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2008:97) 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 memeiliki 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.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

Dinas Pariwisata dan kebudayaan Merupakan salah Satunya instansi pemerintah yang mewujudkan sapta pesona melalui kebijakan pembangunan pariwisata dan budaya daerah yang demokratis, partisipatif dan berkelanjutan. Hal ini didukung oleh Undang-undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataan yang menyebutkan bahwa Pembanguna Kepariwisataan di lakukan berdasar azas manfaat, kekeluargaan, adil dan merata, keseimbangan, kemandirian, kelestarian, partisipatif, berkelanjutan, demokratis, kesetaraan dan kesatuan. Alamat Bangunan Alamat bangunan Dinas Pariwisata dan kebudayaan terletak di jalan Brawijaya Nomor 1 Kelurahan Lompio Kecamatan Banggai Kabupaten Banggai Laut. Kepala Dinas Pariwisata Dinas Pariwisata dan Kebudayaan dipimpin oleh Bapak Drs. Ruslan Tolani. Jumlah Pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut sebagai berikut :

1. Eselon II : 1 Orang
2. Eselon III: 4 Orang
3. Eselon IV : 11 Orang
4. JFU : 7 Orang

Total Jumlah Pegawai : 23

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut

1. Visi

Banggai Laut Sebagai Kabupaten Maritim Tujuan Pariwisata Dunia yang Mendorong Kreatifitas Pembangunan dan Kesejahteraan Masyarakat

2. Misi

- a. Membangun dan Mengembangkan Destinasi Pariwisata yang aman, nyaman, menarik, mudah dicapai, berwawasan lingkungan, meningkatkan pendapatan nasional, daerah dan masyarakat;
- b. Mengembangkan pemasaran dan industri kepariwisataan berkelas dunia, berdaya saing, bertanggung jawab dan berkelanjutan serta mampu mendorong pembangunan daerah;
- c. Mengembangkan Kebudayaan yang dapat menciptakan nilai tambah, mengembangkan potensi seni dan budaya daerah guna peningkatan kesejahteraan masyarakat;
- d. Mengutamakan pemanfaatan sumber daya yang berkelanjutan bagi bumi dan generasi yang akan datang serta menumbuhkembangkan kawasan-kawasan kreatif yang potensial;
- e. Mengembangkan sumber daya pariwisata dan kebudayaan secara berkualitas.

4.1.3 Daftar Normatif Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut

DAFTAR NOMINATIF PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BANGGAI LAUT TAHUN 2021

No.	NAMA	NIP	L/P	AGAMA	PANGKAT / GOL	MASA KERJA		PENDIDIKAN		JABATAN
						THN	BLN	dd.Akh	Jurusan	
1	2	3	5	6	8	9	10	13	14	16
1	Drs. RUSLAN	19651230 199203 1 015	L	Islam	Pembina Utama Muda, IV/c	12	07	S.1	Ppkn	Kepala Dinas
2	Dra. HASMIATI	19690722 199503 2 003	P	Islam	Pembina Tk.I, IV/b	12	03	S.1	Pendidikan Pls	Sekretaris Dinas
3	AJAPIN AJIS, S.Pd	19660624 199412 1 006	L	Islam	Pembina, IV/a	5	10	S.1	Pendidikan	Kepala Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata
4	YULINA D DARKAY, SH	19701015 200012 2 004	P	Islam	Pembina, IV/a	13	4	S.1	Ilmu Hukum	Kepala Bidang Pengembangan Industri Pariwisata Multimedia dan Desain
5	IRNAWATI DJ LONDA, S.Sos	19800824 200012 2 001	P	Islam	Penata Tk 1, III/d	10	0	S.1	Ilmu Sospol	Kepala Bidang Pengembangan Pemasaran Pariwisata
6	HARDAN AT MONDIKA, S.Sos	19800503 200804 1 001	L	Islam	Penata TK I, III/d	11	0	S.1	Antropologi	Kepala Seksi Sejarah dan Purbakala
7	ROSMINA SALOTAN, SH	19720823 200701 2 016	P	Islam	Penata TK I, III/d	10	9	S.1	Ilmu Hukum	Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Destinasi dan Inventaris Pariwisata
8	FADLY UMAR B, Sos	19830110 200801 1 003	L	Islam	Penata TK I, III/d	10	11	S.1	Sosial Politik	Kepala Seksi Infrastruktur dan Ekosistem Pariwisata
9	MUHAMAD IQRAWAN BIDU, A.M	19711108 200212 1 004	L	Islam	Penata TK I, III/d	15	10	D.III	Akademi Perhot	Kepala Seksi Pengembangan Pasar, Informasi dan Promosi Pariwisata
10	RUSNI MAKU, SH	19830624 200701 2 002	P	ISLAM	Penata TK I, III/d	13	4	S.1	Ilmu Hukum	Kepala Seksi Seni dan Budaya
11	ERMA ADE LALOE, S.Sos	19680405 200212 2 007	P	Islam	Penata, III/c	10	4	S.1	Admin. Negara	Kepala Seksi Pengembangan Ekonomi Kreatif, Multimedia dan Desain
12	ASRI ABDULLAH, S.Sos	19710530 200604 2 013	P	Islam	Penata, III/c	10	9	S.1	Ilmu Sosial	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
13	HAPSIA K. HAMANI, S.Sos	19710813 200604 2 018	P	Islam	Penata, III/c	10	3	S.1	Adm Negara	Kepala Seksi Standar Usaha Pariwisata dan Sertifikasi Usaha Pariwisata
14	HATIMA, S.Sos	19750428 200701 2 023	P	Islam	Penata, III/c	12	3	S.1	Sosial	Kepala Seksi Kemitraan Usaha dan Kelembagaan Pariwisata
15	URPIA MBATU, S.Sos	19840101 200701 2 008	p	Islam	Penata, III/c	12	3	S.1	Ilmu Sosial	Kepala Sub Bagian Program
16	MEYTRI S. GONDA, S.S	19910517 201504 2 001	P	Islam	Penata Muda Tk 1, III/b	4	0	S.1	Sastra Inggris	Kepala Seksi Analisis Data Pasar dan Komunikasi Pemasaran Pariwisata
17	MOHAMAD FARHAD, S.Sos	19841130 201903 1 003	L	ISLAM	Penata Muda, III/a	1	0	S.1	Hubungan Intern	Analisis Kerjasama
18	MASYANDU R SALLA, S.Kom	19930304 201903 1 002	L	ISLAM	Penata Muda, III/a	1	0	S.1	Teknik Informati	Pranata Komputer Ahli Pertama
19	FEMMY SEPTIANI T., S.Par	19960912 201903 2 007	P	ISLAM	Penata Muda, III/a	1	0	S.1	Pariwisata	Pranata Hubungan Masyarakat Ahli Pertama
20	NURSAN UDJIR	19770307 200801 1 015	L	Islam	Pengatur Muda Tkt 1, II/b	11	3	SMA	Paket C	Pengadministrasi Izin Usaha Pariwisata
21	RAMLI S. LAUBU	19841106 201410 1 002	L	Islam	Pengatur Muda Tkt 1, II/b			SMA	IPA	Pengadministrasi Umum
22	ICA IMELDANINGSIH MANGANDI	19840814 201411 2 002	P	Islam	Pengatur Muda, II/a	11	0	SMA	Paket C	Pengadministrasian Kesenian dan Budaya
23	MOH. WARDANA, SH	19720709 200701 1 016	L	Islam	Penata, III/c	15	0	S.1	Hukum	

Banggai, 16 November 2020
Mengetahui,

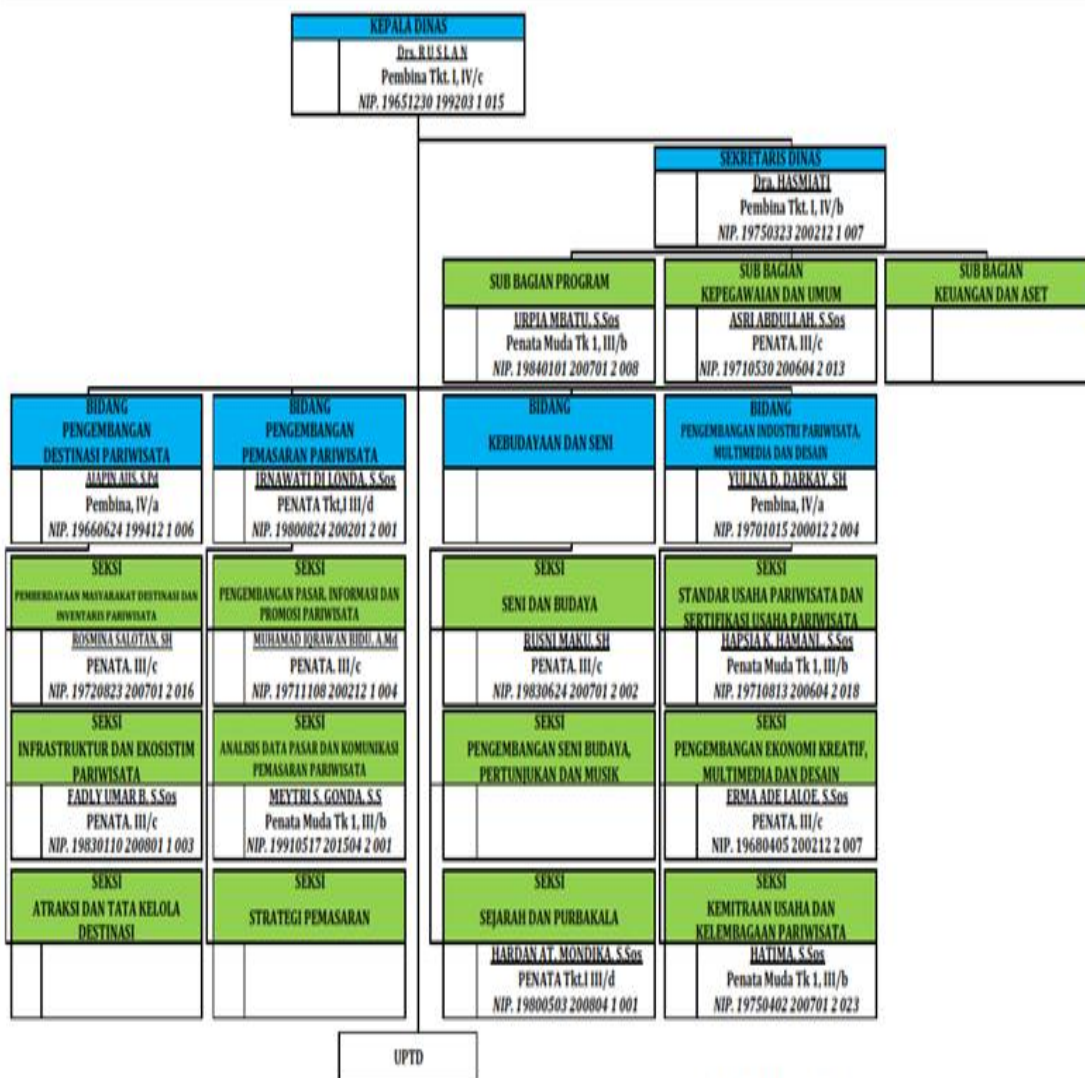
4.1.4 Struktur Organisasi



STRUKTUR ORGANISASI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BANGGAI LAUT



Jln. Brawijaya No. 01, Telp. (0462) - Kp.94791



4.2 Hasil Penelitian

Pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tujuan organisasi telah tercapai. Menurut Tangkilisan (2005) dalam Munawarah (2018) adapun indikator kinerja berupa efektivitas kerja, efektivitas kerja ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu sebagai berikut pencapaian tujuan, kuantitas kerja, tepat waktu, kepuasan kerja dan kualitas kerja.

Adapun indikator kinerja selain efektivitas salah satunya adalah efisiensi. Kedua indikator ini yang akan menjadi dasar peneliti dalam melakukan penelitian untuk melihat kinerja Aparatur Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut.

Untuk mengukur kinerja aparatur dapat dilihat dari beberapa indikator, antara lain yaitu efektivitas dan efisiensi. Menurut Sedamayanti (2009), sumber utama efisiensi kerja adalah manusia, karena dengan akal, pikiran dan pengetahuan yang ada, manusia mampu menciptakan cara kerja yang efisien. Adapun indikator efisiensi yaitu, kesadaran dan keahlian.

4.2.1 Efektivitas

4.2.1.1 Pencapaian Tujuan

Pencapaian tujuan merupakan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan kuantitas dan kualitas pelayanan. Setiap aparatur diharuskan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dra. Hasmiati selaku Sekertaris Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut berkaitan dengan bagaimana cara pimpinan mengarahkan pegawainya agar bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

“Pegawai bekerja sesuai dengan tupoksi masing-masing, cuman memang kadang-kadang pekerjaan keluar dari tupoksi, dan itu juga tergantung kebijakan pimpinan. Tapi selalu apa yang kita kerjakan itu sesuai dengan tupoksi masing-masing. Jadi pekerjaan itu memang terarah pada tujuan organisasi”. (8 Maret 2021).

Pernyataan yang sama juga di sampaikan oleh Ibu Femmy Septiani T, S.Par selaku Staf di Bidang Hubungan Masyarakat. Hasil wawancaranya sebagai berikut:

“Pada dasarnya setiap pegawai sudah punya tupoksi masing-masing dan sesuai dengan kompetensi pegawai itu sendiri. Karena sudah punya tupoksi dan kami juga sudah tahu tugas fungsi masing, maka pimpinan mengarahkannya sesuai kemampuan dan tupoksi masing-masing”. (8 Maret 2021).

Adapun pernyataan dari Bapak Ruslan Tolani selaku Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut sebagai berikut:

“Untuk mencapai tujuan organisasi selaku pimpinan mengoptimalkan kepada teman-teman pejabat yang ada untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya masing-masing”. (9 Maret 2021).

Berdasarkan hasil wawancara di atas terkait dengan bagaimana cara pimpinan mengarahkan pegawainya agar bekerja sesuai dengan tujuan organisasi menunjukan bahwa pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing pegawai, namun ada juga tugas yang keluar dari tupoksi hal itu berdasarkan kebijakan dari pimpinan. Tetapi

tidak keluar dari tujuan organisasi dan masih sesuai dengan arahan pimpinan agar tercapainya tujuan organisasi yang di inginkan.

Hasil wawancara berkaitan dengan apakah pimpinan selalu melakukan pengawasan terhadap pencapaian kinerja pegawai oleh Ibu Dra. Hasmianti selaku Sekretaris Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut sebagai Berikut:

“Kalau itu tetap harus di awasi, karena pencapaian kinerja itu setiap tahun kita buat, jadi jelas apa yang kita kerjakan dan hasilnya pada akhir tahun akan kelihatan. Apa lagi ada penandatanganan surat Sasaran Kerja Pegawai (SKP) atas nama pegawai itu sendiri, kemudian disahkan oleh pimpinan. Jadi tetap ada pengawasan langsung dari pimpinan”. (8 Maret 2021).

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Femmy Septiani T, S.Par selaku Staf Bagian Hubungan Masyarakat, sebagai berikut:

“Setiap program yang ingin dicapai atau program yang dikerjakan itu pasti pegawai tersebut selalu meminta arahan dari pimpinan. Itu artinya secara tidak langsung pimpinan juga selalu mengawasi apa yang dikerjakan oleh pegawainya”. (8 Maret 2021).

Pernyataan yang sama juga di sampaikan oleh Bapak. Drs. Ruslan Tolani selaku Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut, pernyataannya sebagai berikut:

“Tentang pengawasan bagi saya sudah merupakan kebiasaan saya, bahkan setiap hari saya selalu kunjungi ruangan-ruangan setiap bidang yang ada. Dan apa yang saya minta itu saya mintakan sesuai dengan jadwal yang ada”. (9 Maret 2021).

Dari beberapa pernyataan di atas berkaitan dengan apakah pimpinan selalu melakukan pengawasan terhadap pencapaian kinerja pegawai maka bisa di lihat bahwa pimpinan selalu melakukan pengawasan kepada setiap pegawainya, agar pegawainya mencapai kinerja yang baik. Selain itu pegawai juga selalu meminta

arahan kepada pimpinan jika mengalami kesulitan dalam melakukan tugasnya. Dikuatkan juga dari pernyataan Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut yaitu pengawasan bagi beliau adalah kebiasaan dirinya. Itu artinya pimpinan selalu melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawainya.

Berikut hasil wawancara dengan Ibu. Dra. Hasmiati selaku Sekertaris Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut berkaitan dengan bagaimana pimpinan memberikan dorongan kepada pegawai agar bekerja dengan baik. Hasil wawancaranya sebagai berikut:

“Ini juga kadang-kadang kalau soal beban kerja masing-masing pegawai jelas tahu, cuman memang kadang-kadang ada yang sudah disampaikan tidak semua pegawai cepat tanggap, dan mereka kadang juga tidak tepat waktu penyelesaiannya, jadi biasanya kendala pegawai disitu. Walaupun begitu pimpinan selalu memberikan dorongan kepada pegawainya agar bekerja dengan baik”. (8 Maret 2021).

Hal yang sama juga di sampaikan oleh Ibu. Femmy Septiani T, S.Par selaku Staf bagian Hubungan Masyarakat, sebagai berikut:

“Kebetulan pimpinan kami orangnya baik tipe pimpinan yang mau mendengarkan saran dan masukan dari pegawainya atau pelaksana yang bekerja secara langsung pada saat itu. Artinya pimpinan kami ini mengerti kondisi situasi dan keadaannya seperti apa, jadi beliau selalu memberikan motivasi dan dorongan sesuai dengan karakter pegawai masing-masing, dan sesuai dengan program yang dikerjakan , dan pasti tetap mengawasi agar tujuan organisasi tercapai dengan baik”. (8 Maret 2021).

Berikut peryataan yang disampiakn oleh Bapak. Drs. Ruslan Tolani selaku Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut sebagai berikut:

“Bekerja dengan baik selalu pedomani regulasi yang ada, kemudian saya berikan dorongan kepada mereka yang telah dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu”. (9 Maret 2021).

Dari beberapa pernyataan yang berkaitan dengan bagaimana pimpinan memberikan dorongan kepada pegawai agar bekerja dengan baik di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pimpinan selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada pegawainya agar bekerja dengan baik, terlebih kepada pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Apalagi kepribadian dari seorang pimpinan yang menurut pegawainya tipe pimpinan yang mau menerima saran dan masukan, sehingga pegawainya merasa bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

Dari hasil wawancara berkaitan dengan pencapaian tujuan di atas bisa disimpulkan bahwa tujuan dari sebuah organisasi bisa dicapai apabila pimpinan dan pegawainya bekerja sesuai dengan tupoksi masing-masing, dan pimpinan selalu melakukan pengawasan kepada pegawai guna pencapaian kinerja yang bisa dilihat di akhir tahun mencapai kinerja yang baik. Tetapi kinerja pegawai akan baik jika pimpinan selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

4.2.1.2 Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapatkan atau yang dialami saat bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu. Femmy Septiani T, S.Par selaku Staf Bagian Hubungan Masyarakat berkaitan dengan bagaimana menentukan beban kerja yang diberikan kepada pegawai. Hasil wawancara sebagai berikut:

“Seperti penjelasan saya di awal, setiap pegawai itu punya tupoksi masing-masing, setiap pegawai juga punya sasaran kerja masing-masing, dan punya sasaran tujuan per bidang. Jadi kita bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah dibuat dari awal tahun”. (8 Maret 2021).

Berikut hasil wawancara dengan Ibu. Dra. Hasmianti selaku Sekretaris Dinas

Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut :

“Di lihat dari pencapaian kinerja sehari-hari pegawai, apa lagi kita juga menyusun laporan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan). Itu artinya pekerjaan yang pegawai lakukan setiap hari di buat laporan dalam bentuk DP3. Dan tinggal dilihat disitu mana pegawai yang nilainya baik atau tidak, cuman memang kadang-kadang ada pegawai yang kerja dan ada pegawai yang masa bodoh”.
(8 Maret 2021).

Adapun hasil wawancara dengan Bapak. Drs. Ruslan Tolani selaku Kepala

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut sebagai berikut:

“Untuk menentukan beban kerja sesuai dengan tugas dan fungsi yang ada dan target-target yang ada juga, serta sesuai dengan apa yang direncanakan di awal tahun”. (9 Maret 2021).

Dari beberapa pendapat di atas berkaitan dengan bagaimana menentukan beban kerja yang diberikan kepada pegawai dapat disimpulkan bahwa dalam menentukan beban kerja pada setiap pegawai di lihat dari tugas dan fungsi masing-masing pegawai yang telah ditentukan di awal tahun, kemudian dilihat juga dari kompetensi yang dilihat di laporan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), yaitu daftar penilaian apa yang dikerjakan pegawai setiap harinya. Namun dalam hal ini juga pasti ada kendalanya, yaitu ada beberapa pegawai yang tidak tanggap dengan tugas yang diberikan, kadang mereka masa bodoh dengan pekerjaannya.

Hasil wawancara terkait dengan apakah beban kerja yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai oleh Ibu. Femmy Septiani T, S.Par selaku Staf Bidang Hubungan Masyarakat, sebagai berikut:

“Yang pasti pegawai yang bekerja itu mau belajar sama-sama dan mau bekerja sama baik itu secara individu maupun kelompok, dan setiap pegawai memiliki bekal kompetensi pendidikan, ada pegawai yang latar belakang pendidikannya sesuai ada juga pegawai yang tidak sesuai. Walaupun bekerja di Dinas Pariwisata ada yang latar belakang pendidikan Bahasa Inggris dan tidak harus pegawai semuanya sarjana pariwisata, yang penting kami ingin belajar dan bekerja dengan baik”. (8 Maret 2021).

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh Ibu. Dra. Hasmiati selaku Sekretaris Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut, hasil wawancara sebagai berikut:

“Kalau di Dinas Pariwisata rata-rata tidak juga sesuai dengan latar belakang pendidikan, apa lagi pejabat-pejabat yang ada itu tidak semua menduduki jabatan yang sesuai dengan bidang pendidikan mereka. Seharusnya sarjana pariwisata tetapi kenyataannya tidak juga”. (8 Maret 2021).

Adapun pernyataan yang sama juga disampaikan oleh Bapak. Drs. Ruslan Tolani selaku Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut. Hasil wawancara sebagai berikut :

“Memang beban kerja yang ada kita tidak melihat latar belakang pendidikan tetapi berdasarkan dengan jabatan dan sesuai dengan tugas dan fungsi yang ada. Sebab untuk Dinas Pariwisata ini, kalau mengacu pada latar belakang pendidikan di sini baru ada tiga orang yang Sarjana Pariwisata”. (9 Maret 2021).

Dari beberapa pernyataan di atas terkait dengan apakah beban kerja yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai tidak di lihat dari latar belakang pendidikannya, dan banyak juga pejabat-pejabat di Dinas Pariwisata ini diberikan

tugas dan fungsi tidak berdasarkan latar belakang pendidikan. Banyak yang berpendidikan diluar dari sarjana pariwisata. Sebab dari pernyataan Ibu Dra. Hasmiati karena ini Dinas Pariwisata lebih baik kalau yang bekerja adalah sarjana pariwisata.

Hasil wawancara dengan Ibu. Dra. Hasmiati selaku Sekretaris Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut terkait dengan apakah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan. Hasil wawancara sebagai berikut:

“Kalau soal mampu dan tidak mampu pegawai harus bisa menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan, karena jelas dikejar juga. Jadi memang walaupun ada pegawai yang malas tapi tetap dia harus lakukan. Karena memang dia akan dikejar dengan waktu yang ada, tapi lebih juga kalau tepat waktu menyelesaikan pekerjaan”.(8 Maret 2021).

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu. Femmy Septiani T, S.Par selaku Staf Bagian Hubungan Masyarakat. Hasil wawancara sebagai berikut:

“Pasti. Karena setiap program kerja yang disusun itu pasti ada tenggang waktunya. Misalnya sudah disusun bulan ini program yang harus diselesaikan program ini, kemudian bulan berikutnya program yang lain juga harus diselesaikan. Jadi nanti ada evaluasi di akhir tahun. Setiap program itu sudah ditentukan waktunya masing-masing dan harus diselesaikan tepat waktu”. (8 Maret 2021).

Adapun pernyataan yang dari Bapak. Dra. Ruslan Tolani selaku Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut terkait apakah pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hasil wawancara sebagai berikut:

“Alhamdulillah.. dengan kita selalu memberikan dukungan dan semangat beban kerja yang diberikan bisa diselesaikan sesuai dengan waktu yang diberikan”. (9 Maret 2021).

Berdasarkan beberapa pernyataan di atas terkait dengan apakah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan dapat

di tarik kesimpulan bahwa rata-rata pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sebab jika tidak diselesaikan sesuai dengan waktunya maka ada program atau pekerjaan yang baru, itu artinya menumpuk pekerjaan yang akan dikerjakan. Dan pimpinan di Dinas Pariwisata selalu memberikan dukungan dan semangat kepada pegawainya agar bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Kuantitas kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut dari segi menentukan beban kerja yang diberikan kepada pegawai, beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan apakah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dari hasil wawancara bisa dilihat hasilnya baik. Sekalipun ada beberapa kendala karena ada pegawai yang masa bodoh dengan pekerjaan yang diberikan. Dari segi latar belakang pendidikan yang masih banyak tidak sesuai dengan tugas dan fungsi. Banyak juga pejabat-pejabat yang ada segi pendidikan belum mumpuni di bidang masing-masing, namun pegawai dan pejabat dibekali dengan pelatihan-pelatihan dan mereka mau bekerja sama.

4.2.1.3 Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Setiap aparatur harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tidak menunda-nunda pekerjaan, dan memiliki target menyelesaikan tugas sebelum waktu yang ditentukan.

Hasil wawancara dengan Ibu. Dra. Hasmiati selaku Sekretaris Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai laut terkait dengan apakah pegawai bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, sebagai berikut :

“Kalau tepat waktu saya rasa bisa, apalagi kadang-kadang ada permintaan data itupun ada ketentuan waktunya, harus tanggal sekian sudah masuk”. (8 Maret 2021).

Hasil wawancara dengan Ibu. Femmy Septiani T, S.Par selaku Staf Bagian Hubungan Masyarakat sebagai berikut:

“Kadang ada sifat pekerjaannya yang *deadline* mau tidak mau harus di kerjakan saat itu juga, karena kita tidak bisa bertoleransi dengan pekerjaan itu. Misalnya kita harus berhubungan dengan pihak ke tiga. Jadi pekerjaan itu tidak harus dikerjakan di dalam UPT itu sendiri, namun kita juga bekerja sama kontraktor-kontraktot, konsultan, pengadaan-pengadaan. Kebanyakan pekerjaan yang seperti itu diselesaikan dengan tepat waktu, dan kalau untuk pekerjaan sehari-hari saya rasa sejauh ini selesai sesuai dengan waktu yang ada”. (8 Maret 2021).

Hasil wawancara dengan Bapak. Drs. Ruslan Tolani selaku Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut sebagai berikut:

“Sebagaimana sudah saya sampaikan Alhamdulillah bahwa semua dapat melaksanakan tugas-tugas tepat waktu dengan adanya pengawasan, dan juga dilandasi dengan adanya kesadaran dan tanggung jawab”. (9 Maret 2021).

Dari hasil wawancara di atas terkait dengan apakah pegawai bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu bisa disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu. Ada juga kerja sama dengan pihak ke tiga selalu bisa bekerja dan selesai tepat waktu.

Hasil wawancara dengan Ibu. Dra. Hasmiati selaku Sekretaris Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut terkait apakah aparatur tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaannya.

“Memang ada yang menunda-nunda, cuman selalu pimpinan menekankan kalau memang pekerjaan bisa diselesaikan hari ini., silahkan diselesaikan hari ini juga. Namun biasanya ada juga masa bodoh, yang seperti kalau belum waktunya belum di kerjakan”. (8 Maret 2021).

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh Ibu. Femmy Septiani T. S.Par selaku Staf Bagian Hubungan Masyarakat terkait hal yang sama. Hasil wawancara sebagai berikut:

“Saya rasa ada juga yang menunda-nunda pekerjaan, kalau kita tunda juga pelerjaannya lebih menumpuk. Jadi karena itu tadi sudah ada tupoksi masing-masing, dan setiap pegawai juga sudah tahu apa yang harus di selesaikan saat ini, apa yang masih di simpan untuk nanti, yang pasti ketika tempo waktu tiba pekerjaan tersebut sudah harus selesai”, (8 Maret 2021).

Adapun pernyataan dari Bapak. Drs. Ruslan Tolani selaku Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut yang menyetakan hal yang sama. Hasil wawancara sebagai berikut:

“Ini kadang-kadang penyakit lama dari pegawai itu sendiri, tapi itu tergantung dari pimpinan. Bagi saya selaku pimpinan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut selalu mengingatkan kepada pegawai-pegawai saya untuk melaksanakan tugas-tugasnya”. (9 Maret 2021).

Dari beberapa hasil wawancara di atas terkait apakah aparatur tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat di simpulkan bahwa pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut selalu menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka, namun pimpinan selalu mengingatkan agar menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu.

Hasil wawancara dengan Ibu. Dra. Hasmiati selaku Sekretaris Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut terkait apakah pegawai mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang diberikan. Hasil wawancara sebagai berikut:

“Saya rasa tidak ya. Karena masih ada pegawai yang suka menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, apalagi kalau untuk mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya”. (8 Maret 2021).

Hasil wawancara dengan Ibu. Femmy Septiani T, S.Par selaku Sekretaris Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut sebagai berikut:

“Kalau misalnya waktu memang banyak dan bukan hal yang sulit di kerjakan, saya rasa sering saja pekerjaan-pekerjaan untuk nanti itu sudah diselesaikan, jadi bisa mengerjakan pekerjaan yang lain. Tetapi itu jarang sekali terjadi”. (8 Maret 2021).

Hasil wawancara dengan Bapak. Drs. Ruslan Tolani selaku Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut sebagai berikut:

“Rata-rata pegawai belum mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan. Tetapi saya selaku pimpinan selalu mengarahkan pegawai agar cepat menyelesaikan pekerjaannya, misalnya katakanlah tanggal 10 batas pengumpulan laporan tapi saya tergetkan tanggal 7 harus tuntas”. (9 Maret 2021).

Dari hasil wawancara di atas terkait apakah pegawai mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang diberikan, pegawai rata-rata belum mampu mempercepat dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang diberikan. Sebab untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu saja kadang susah apalagi kalau mempercepat pekerjaan sebelum batas waktu yang diberikan.

4.2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aparatur dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja

adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan organisasi. Tingkat rasa puas individu, bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

Hasil wawancara dengan Ibu. Dra. Hasmianti selaku Sekretaris Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut terkait apakah pegawai yang berkinerja baik berkesempatan mendapatkan promosi jabatan :

“Jelas ada itukan salaha satu penilaian pimpinan, kalau memang ada bawahannya yang berkinerja baik jelas akan di promosikan. Namun ada beberapa kategori yang harus di penuhi. Mungkin bukan hanya soal kerjanya saja, tapi dilihat dari kepangkatannya, perilakunya, dan disiplin. Kalau semua itu terpenuhi pasti dapat promosi dari pimpinan”. (8 Maret 2021).

Hasil wawancara dengan Ibu. Femmy Septiani T, S.Par selaku Staf Bagian Hubungan Masyarakat:

“Pasti. Untuk pegawai setiap 4 (empat) tahun sekali pasti ada promosi naik jabatan. Biasanya juga nanti pimpinan mengevaluasi kinerja setiap pegawainya. Jadi bisa di lihat yang kira-kira berpotensi, cocok dan pantas untuk diajukan promosi untuk naik jabatan”. (8 Maret 2021).

Adapun hasil wawancara dengan Bapak. Drs. Ruslan Tolani selaku Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut sebagai berikut:

“Iya. Promosi yang berprestasi memang sebagian dari Rewog, selaku pimpinan saya punya hak hanya sebatas mengajukan. Tapi putusan akhir adalah pimpinan tertinggi yaitu Bupati, sayapun selalu mendorong itu”. (9 Maret 2021).

Dari hasil wawancara di atas terkait apakah pegawai yang berkinerja baik berkesempatan mendapatkan promosi jabatan, pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut jika berkinerja baik mereka akan di pomosikan oleh pimpinan tapi juga harus memenuhi kategori yang ada, bukan hanya

berkinerja baik, tetapi di lihat dari kepangkatan, perilakunya dan disiplin. Namun pimpinan hanya sebatas mengusulkan tapi putusan akhir dari pimpinan tertinggi yaitu Bupati.

Hasil wawancara dengan ibu Dra. Hasmiati selaku Sekretaris Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut terkait apakah pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan sebagai berikut:

“Kalau soal puas apalagi di posisi saya begini tidak juga puas, pekerjaan kita ini kadang-kadang belum 100% benar. Itu berarti belum ada kepuasan disitu, makanya kita harus kejar-kejaran juga”. (8 Maret 2021).

Hasil wawancara dengan Ibu Femmy Septiani T, S.Par selaku Staf Bagian Hubungan Masyarakat sebagai berikut:

“Pada dasarnya setiap tupoksi yang diberikan itu sesuai dengan latar belakang menyesuaikan juga di UPT mana. Jadi yang pasti semua tugas pokok yang diberikan pada pegawai itu sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Puas tidak puas itu relatif ya. Tergantung jenis kerjanya apa dulu. Pasti ada yang tidak puas kalau banyak tugasnya”. (8 Maret 2021).

Adapun hasil wawancara dengan Bapak.Drs. Ruslan Tolani selaku Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut sebagai berikut:

“Bagi saya seorang pimpinan melihat kalau pegawai itu sungguh-sungguh berarti ada penjiwaan, asala mereka melaksanakan dan menyelesaikan tepat waktu, atau melakukan sesuai dengan harapan pasti ada kepuasan kerja. Namun kadang ada yang tidak puas kalau banyak kesalahan”. (9 Maret 2021).

Dari hasil wawancara di atas apakah pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan dapat dikatakan bahwa ada pegawai yang tidak terlalu puas dengan pekerjaannya. Apalagi dalam bekerja banyak melakukan kesalahan-kesalahan, pasti

hasil dari pekerjaannya tidak bagus, hal yang seperti itu kadang menimbulkan rasa tidak puas baik dari pimpinan maupun dari pegawai itu sendiri.

Hasil wawancara terkait dengan apakah pegawai diberikan fasilitas yang memadai guna mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan dengan Ibu. Dra. Hasmiati selaku Sekretaris Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut, sebagai berikut:

“Seharusnya begitu , cuman kalau kenyataannya yang di lihat juga dari segi ruangan kantor saya masih pinjam, fasilitas kantor juga terbatas. Tapi kita berupaya mana yang ada saja itu yang kita manfaatkan”. (8 Maret 2021).

Hasil wawancara dengan Ibu. Femmy Septiani T, S.Par selaku Staf Bagian Hubungan Masyarakat sebagai berikut :

“Fasilitas seperti komputer, printer dan sebagainya saya rasa semua sudah di sedikan atau disiapkan di kantor semuanya ada, untuk pengurusan-pengurusan pekerjaan sudah ada fasilitas dari kantor. Walau memang tidak terlalu lengkap fasilitas yang ada”. (8 Maret 2021).

Adapun hasil wawancara dengan Bapak. Drs. Ruslan Tolani selaku Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut terkait apakah pegawai diberikan fasilitas yang memadai guna mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan:

“Fasilitas yang ada di kantor belum secara keseluruhan terpenuhi, tapi rata-rata sudah menunjang untuk kegiatan tugas-tugas yang ada”. (9 Maret 2021).

Dari beberapa hasil wawancara di atas terkait apakah pegawai diberikan fasilitas yang memadai guna mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, kenyataannya fasilitas di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut masih kurang

dalam menunjang pekerjaan pegawai. Terbukti untuk ruangan kerja saja masih pinjam.

Hasil wawancara dengan Ibu, Dra. Hasmiati selaku Sekretaris Dinas Kabupaten Banggai Laut terkait apakah pegawai merasa senang atau malah terbebani dengan rekan kerja yang ada di kantor :

“Kalau yang saya lihat tidak ada, justru kita bisa saling bekerja sama dengan baik dan menjaga hubungan”. (8 Maret 2021).

Hasil wawancara dengan Ibu Femmy Septiani T, S.Par selaku Staf Bagian Hubungan Masyarakat sebagai berikut:

“Karena kita sistemnya satu UPT satu dinas yang pasti kita juga punya sasaran kerja secara pribadi maupun kelompok. Jadi perlu rasanya kerja sama dengan baik antar pegawai. Karena untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal diperlukan kerja sama yang baik antar pegawai. Bisa dikatakan tidak ada istilah kita tidak nyaman dengan teman kerja”. (8 Maret 2021).

Adapun hasil wawancara dengan Bapak. Drs. Ruslan Tolani Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut:

“Saya rasa mereka merasa senang, bahkan kadang saya berikan kompetisi agar mereka bersaing secara sehat”. (9 Maret 2021).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwa pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut merasa senang dan tidak merasa terbebani dengan rekan kerja yang ada di kantor. Bahkan pimpinannya memberikan sebuah kompetisi agar mereka bersaing secara sehat.

4.2.1.5 Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh aparatur berupa hasil kerja dalam bentuk ketelitian, kerapian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.

Hasil wawancara dengan Ibu. Dra. Hasmianti selaku Sekretaris Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut terkait dengan apakah pegawai teliti dalam bekerja:

“Kalau soal teliti saya rasa semua pegawai teliti, cuman memang walaupun sudah teliti tapi kita selalu sering mengoreksi dari bawah ke atas. Apalagi saya sebagai Sekdis di situ dan pegawai dari bidang mana saja mengajukan sesuatu atau surat begitu tetap ada koreksi. Jadi alurnya dari bidang-bidang ke sekretaris dinas kemudian terakhir ke kepala dinas”. (8 Maret 2021).

Hasil wawancara dengan Ibu. Femmy Septiani T, S.Par selaku Staf Bagian Hubungan Masyarakat sebagai berikut:

“Ini pertanyaan yang sangat penting ya. Dalam pekerjaan itu saya rasa teliti, disiplin dan profesional itu sangat diperlukan. Karena apa karena kalau kita tidak memiliki ketelitian tidak punya kedisiplinan dan profesionalitas arah dari pekerjaan nanti tidak bisa terselesaikan dengan baik, tidak bisa maksimal dan tidak bisa optimal. Karena pasti tingkat kesalahan itu lebih tinggi dari pada pegawai yang teliti”. (8 Maret 2021).

Adapun hasil wawancara dengan Bapak. Drs. Ruslan Tolani selaku Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut terkait dengan apakah pegawai teliti dalam bekerja:

“Kadang ada kurang ketelitian, namun dalam penilaian seharusnya secara berjenjang. Jadi ada koreksi secara berjenjang, mulai dari kepala seksi, kepala bidang, sekretaris dinas kemudian kepala dinas, dari situ tahapan koreksi dalam sebuah pekerjaan untuk sampai hasilnya keluar Insya Allah kita menghindari kesalahan”. (9 Maret 2021).

Berdasarkan hasil penelitian di atas Laut terkait dengan apakah pegawai teliti dalam bekerja dapat di lihat bahwa pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut masih ada yang kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya. Meskipun sudah melalui alur yang panjang dalam mengoreksi hasil pekerjaannya. Tetapi menurut Kepala Dinas mereka selalu berupaya agar pegawai teliti dalam bekerja.

Hasil wawancara dengan Ibu. Dra. Hasmiati selaku Sekretaris Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai laut terkait apakah pegawai mampu meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya:

“Kalau melakukan kesalahan dalam bekerja kadang-kadang iya, tapi harus mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja”. (8 Maret 2021).

Hasil wawancara dengan Ibu. Femmy Septiani T, S.Par selaku Staf Bidang Hubungan Masyarakat sebagai berikut :

“Yang pasti setiap pegawai itu memiliki tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok yang diberikan di awal. Jadi saya rasa setiap pegawai ada caranya masing-masing untuk meminimalisir kesalahan”. (8 Maret 2021).

Adapun hasil wawancara dengan Bapak. Drs. Ruslan Tolani selaku Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut terkait dengan apakah pegawai mampu meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya:

“Rata-rata pegawai saya kira mampu meminimalisir kesalahan. Yang pasti pegawai tidak melakukan kesalahan yang berulang-ulang”. (9 Maret 2021).

Dari beberapa pendapat di atas dapat di katakan bahwa pegawai mampu meminimalisir kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Walaupun kadang-kadang ada

juga yang melakukan kesalahan, namun diupayakan tidak sering-sering melakukan kesalahan yang berulang dalam bekerja.

Hasil wawancara dengan Ibu. Dra. Hasmiati selaku Sekretaris Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai laut terkait dengan apakah pegawai bekerja dengan mengedepankan kerapian:

“Setiap pekerjaan seharusnya mengutamakan kerapian , apalagi terkait penggunaan ATK atau kertas. Kalau masih dalam bentuk konsep pakai kertas buram, kita juga harus mengatur penggunaan ATK, apalagi sekarang kita mengalami kekurangan anggaran. Jadi diusahakan jangan terlalu banyak penggunaan anggaran yang tidak perlu”. (8 Maret 2021).

Hasil wawancara dengan Ibu. Femmy Septiani T, S.Par selaku Staf bagian Hubungan Masyarakat sebagai berikut:

“Untuk di Dinas Pariwisata itu sendiri namanya dinas pemerintahan sudah ada standar kerapian masing-masing. Jadi mau tidak mau kita harus mengikuti protokol pemerintah yang sudah ditetapkan dalam peraturan pemerintah itu. Seperti dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada, baik itu menyelesaikan tugas-tugas yang ada maupun kerapian berpakaian dan semacamnya, karena semua sudah ada peraturan pemerintah dan pemerintah daerah masing-masing”. (8 Maret 2021).

Hal yang sama juga disampaikan oleh Bapak. Drs. Ruslan Tolani selaku Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai laut terkait apakah pegawai bekerja dengan mengedepankan kerapian sebagai berikut:

“Iya. Saya rasa pegawai di Dinas Pariwisata ini selalu rapi dalam melaksanakan tugas-tugasnya”. (9 Maret 2021).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat di lihat bahwa pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut b dalam melaksanakan tugas selalu mengedepankan kerapian baik dalam hal melakukan tupoksi maupun dalam

hal berpakaian. Adapun untuk menghindari kesalahan bekerja dan dalam pemakaian ATK disarankan jika masih dalam bentuk konsep pakai dulu kertas buram,. Apalagi kondisi anggaran berkurang pada masa sekarang.

Untuk Kualitas kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut di lihat dari segi apakah pegawai teliti dalam melakukan tugas, pegawai mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja, dan apakah pegawai mengedepankan kerapian dalam bekerja. Dari hasil wawancara di atas dapat dikatakan kualitas pegawai tergolong cukup baik, namun tetap masih ada hal-hal yang terjadi.

4.2.2 Efisiensi

Untuk mengukur kinerja aparatur dapat dilihat dari beberapa indikator, antara lain yaitu efektivitas dan efisiensi. Menurut Sedamayanti (2009), sumber utama efisiensi kerja adalah manusia, karena dengan akal, pikiran dan pengetahuan yang ada, manusia mampu menciptakan cara kerja yang efisien. Adapun indikator efisiensi yaitu, kesadaran dan keahlian

4.2.2.1 Kesadaran

Kesadaran manusia akan sesuatu merupakan modal utama bagi keberhasilannya. Efisiensi sesungguhnya berkaitan erat dengan soal tingkah laku dan sikap hidup seseorang. Artinya, bahwa tingkah laku dan sikap seseorang dapat mengarah pada perbuatan yang efisien atau sebaliknya.

Hasil wawancara dengan Ibu. Dra. Hasmiati selaku Sekretaris Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai laut terkait dengan apakah pegawai bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan kepadanya:

“Masing-masing pegawai tahu tanggung jawabnya kalau diberikan beban kerja berarti mereka juga harus bertanggung jawab. Karena apa, apabila ada kesalahan pada pekerjaan pegawai yang bersangkutan yang harus perbaiki dan tanggung jawab”. (8 Maret 2021).

Hal yang sama juga di sampaikan oleh Ibu. Femmy Septiani T, S.Par selaku

Staf Bidang Hubungan Masyarakat sebagai berikut:

“Pasti. Pegawai tahu tupoksi masing-masing dan kami bertanggung jawab terhadap tupoksi tersebut”. (8 Maret 2021).

Adapun yang di sampaikan oleh Bapak. Drs. Ruslan Tolani selaku Kepala

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut sebagai berikut:

“Pegawai-pegawai saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya berikan kepada mereka”. (9 Maret 2021).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut sangat bertanggung jawab terhadap tupoksi masing-masing, sebab apabila ada kesalahan dalam melakukan pekerjaan, maka pegawai yang bersangkutanlah yang harus perbaiki dan bertanggung jawab.

Hasil wawancara dengan Ibu. Dra. Hasmiati selaku Sekretaris Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai laut terkait dengan seperti apa bentuk dari tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya:

“Misalnya seperti dalam penyusunan pembuatan Renja, LAKIB, dan DPA, awalnya itu dari kasubag program, apabila ada kesalahan atau ada perbaikan kembali maka tetap dari kasubag program yang harus perbaiki dan bertanggung jawab”. (8 Maret 2021).

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu. Femmy Septiani T, S.Par selaku

Staf Bagian Hubungan Masyarakat terkait seperti apa bentuk dari tanggung jawab pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut:

“Dengan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, untuk bisa mencapai tujuan dari pekerjaan tersebut. Jadi harus menghasilkan output yang sesuai dengan keinginan baik keinginan pimpinan maupun keinginan dari organisasi tersebut”. (8 Maret 2021).

Adapun pernyataan yang sama yang disampaikan oleh Bapak. Drs. Ruslan Tolani selaku Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut sebagai berikut:

“Pegawai saya menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tuntas. Meskipun memang terdapat kesalahan tapi dengan mereka mau belajar memperbaiki kesalahan dalam bekerja saja itu bentuk dari tanggung jawab”. (8 Maret 2021).

Hasil wawancara dengan Ibu. Dra. Hasmianti selaku Sekretaris Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai laut terkait dengan apakah pegawai bekerja dengan tenang tanpa ada tekanan sebagai berikut:

“Kalau soal tekanan saya rasa tidak ada, mereka bekerja dengan baik. Walaupun ada tekanan kita nikmati bersama-sama”. (8 Maret 2021)

Hasil wawancara dengan Ibu. Femmy Septiani T. S.Par selaku Staf Bagian Hubungan Masyarakat sebagai berikut:

“Saya rasa setiap pekerjaan itu tidak mungkin tidak ada tekanan, jadi wajar saja kalau ada tekanan. Karena jika kita bekerja dengan tenang, lempeng saja rasanya kurang memicu diri sendiri. Tetapi bukan hal yang jadi menyusahkan kalau ada tekanan, justru setiap pekerjaan selalu ada tekanan masing-masing. Tetapi bukan masalah bagi pegawai sejauh ini”. (8 Maret 2021).

Adapun pernyataan yang disampaikan oleh Bapak. Drs. Ruslan Tolani selaku Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut sebagai berikut:

“Yang saya lihat mereka bekerja tanpa adanya tekanan”. (9 Maret 2021).

Dari beberapa pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut dari segi kesadaran baik itu pegawai bertanggung jawab atas pekerjaannya, seperti apa bentuk dari tanggung jawabnya pegawai dalam bekerja dan apakah pegawai bekerja di bawah tekanan atau tidak. Hasil wawancara menyatakan pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Bentuk tanggung jawabnya pegawai adalah bekerja dengan baik dan sebisa mungkin menghindari kesalahan serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Adapun pegawai bekerja tidak dibawah tekanan, dalam artian pegawai bekerja dengan tenang.

4.2.2.2 Keahlian

Unsur keahlian dalam efisiensi melekat juga pada manusia, keahlian seseorang akan sesuatu perlu ditunjang dengan adanya peralatan, supaya efisiensi yang dicapai dapat lebih tinggi dari pada tidak menggunakan alat. Sebab keahlian tanpa disertai dengan adanya fasilitas yang memadai, tidak mungkin dapat diterapkan guna menghasilkan sesuatu yang baik.

Hasil wawancara yang disampaikan oleh Ibu. Dra. Hasmiati selaku Sekretaris Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai laut terkait dengan apakah penentuan posisi atau jabatan pegawai sudah sesuai dengan bidang ilmu yang dia tekuni:

“Kalau di Dinas Pariwisata saya bisa bilang belum sesuai, seharusnya dan sebegusnya sarjana pariwisata, tapi pada kenyataannya pegawai disini masing-masing punya disiplin ilmu yang berbeda-beda, malah disini ada yang sarjana pendidikan. Jadi salah satu kenapa masih melakukan kesalahan dalam bekerja, karena belum sesuai dengan bidang ilmu masing-masing. Namun kita mau belajar bersama-sama dan saling bekerja sama”. (8 Maret 2021).

Hasil wawancara dengan Ibu. Femmy Septiani T, S.Par selaku Staf Bagian Hubungan Masyarakat di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut sebagai berikut:

“Tidak semua posisi atau jabatan pegawai itu sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, tapi yang pasti setiap pegawai dibekali dengan ilmu untuk bekerja di bidang atau jabatan yang diberikan”. (8 Maret 2021).

Hal yang sama juga disampaikan oleh Bapak. Drs. Ruslan Tolani selaku Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai laut:

“Posisi atau jabatan yang diberikan belum sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai, tapi tidak semuanya. Ada yang posisinya sesuai dengan latar belakang pendidikan”. (9 Maret 2021).

Hasil wawancara dengan Ibu Dra. Hasmianti selaku Sekretaris Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai laut terkait dengan apakah tupoksi pegawai di dinas pariwisata sudah sesuai dengan keahlian pegawai masing-masing:

“Kalau dilihat dari keahlian belum semua, apalagi yang saya bilang tadi yang paling tepat kalau pendidikannya sarjana pariwisata karena kita bekerja di Dinas Pariwisata. Namum kita mau belajar karena patokannya bukan di latar belakang pendidikan tadi, melainkan bekerja sesuai SOP yang ada dan sesuai tugas dan fungsi masing-masing pegawai”. (8 Maret 2021).

Hasil wawancara dengan Ibu. Femmy Septiani T, S.Par selaku Staf Bagian Hubungan dan Masyarakat sebagai berikut:

“Saya rasa iya. Karena setiap pegawai sudah diberikan bekal ilmu baik secara lisan maupun tulisan, secara langsung maupun tidak langsung. Semuanya bisa belajar baik dari pelatihan, DIKLAT maupun baca-baca referensi”. (8 Maret 2021)

Adapun yang disampaikan oleh Bapak. Drs. Ruslan Tolani selaku Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut sebagai berikut:

“Tupoksi yang diberikan bisa dikatakan belum sesuai”. (9 Maret 2021).

Hasil wawancara dengan Ibu Dra. Hasmianti selaku Sekretaris Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai laut terkait dengan Berdasarkan apa pimpinan menentukan posisi masing-masing pegawai di dinas pariwisata ini:

“Kalau bagi pejabat itu memang ada tadi promosi, jelas pimpinan akan usul juga kalau pegawai tersebut berkinerja baik. Dilihat selain kepangkatannya juga sudah memenuhi standar akan dinaikan satu jabatan. Bisa jadi juga karena disiplinnya dan kinerjanya selama bekerja. Kalau semua terpenuhi bisa langsung di promosikan oleh pimpinan”. (8 Maret 2021).

Hasil wawancara dengan Ibu. Femmy Septiani T, S.pd selaku Staf bagian Hubungan Masyarakat sebagai berikut :

“Sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, karena setiap pegawai memiliki karakter masing-masing. Ada yang unggul di bidang ini dan itu, tapi bukan berarti pegawai yang tidak unggul di bidang ini dan itu tidak bisa di tempatkan di bidang itu, karena semuanya pasti mau belajar dan sama-sama mau bekerja sama. Tapi kalau untuk sekarang pegawai yang diberikan tugas itu sesuai dengan jabatan yang kita pilih waktu ikut CPNS lalu. Pegawai yang masuk itu sudah memilih posisi apa, farmanta apa yang mau diikuti yang ada di dinas pariwisata itu. Jadi nanti Surat Keputusan (SK) yang keluar juga mengikuti itu. Namun ada juga posisi yang diberikan di lihat dari kemampuan yang dimiliki oleh pegawai”. (8 Maret 2021).

Ada juga hasil wawancara yang disampaikan oleh Bapak. Drs. Ruslan Tolani selaku Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten banggai Laut sebagai berikut:

“Melihat dari kinerja-kinerja yang ada selama beberapa bulan bagi yang baru kemudin di evaluasi. Tapi menyangkut dengan tugas-tugas jabatan itu dari pimpinan kabupaten yaitu bupati. Tapi saya hanya sebatas mengusulkan, nanti yang verifikasi BKD. Kalau menyangkut staf , saya bagi berdasarkan penilaian yang ada sehari-hari. Misalnya bahwa staf si A ini cocoknya disini, kemudian beberapa bulan kita evaluasi”. (9 Maret 2021).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa untuk keahlian dilihat dari segi penentuan posisi apakah sesuai dengan latar belakang pendidikan, tupoksi yang diberikan apakah sesuai dengan keahlian, dan berdasarkan apa pimpinan menentukan posisi atau jabatan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai laut. Dilihat dari segi pendidikan dengan posisi dikatakan belum sesuai, sebab ada yang latar belakang pendidikan berbeda dengan jabatan yang diberikan. Pegawai bekerja sesuai tupoksi yang diberikan tetapi belum sesuai dengan keahlian dari pegawai itu sendiri. Dan penempatan jabatan itu sesuai dengan kinerja dari pegawai, jika kinerjanya baik maka pimpinan akan mengusulkan pegawai tersebut dalam promosi jabatan.

4.3 Pembahasan

Kinerja aparatur didefinisikan sebagai kemampuan aparatur dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, menurut Stephen P. Robbins (1989) dalam Sinambela (2010), kinerja diartikan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kedua konsep di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui hal itu diperlukan penentuan kriteria pencapaiannya yang ditetapkan secara bersama-sama.

Kemudian ada 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 aparatur dan kinerja organisasi berkaitan sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan aparatur yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Tangkilisan (2005) dalam Munawarah (2018) adapun indikator kinerja berupa efektivitas kerja, efektivitas kerja ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu sebagai berikut :

4.3.1 Pencapaian Tujuan

Kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan kuantitas dan kualitas pelayanan. Setiap aparatur diharuskan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara terkait dengan bagaimana cara pimpinan mengarahkan pegawainya agar bekerja sesuai dengan tujuan organisasi menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing pegawai, namun ada juga tugas yang keluar dari tupoksi hal itu berdasarkan kebijakan dari pimpinan. Tetapi tidak keluar dari tujuan organisasi dan masih sesuai dengan arahan pimpinan agar tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan.

Dari beberapa pernyataan di atas berkaitan dengan apakah pimpinan selalu melakukan pengawasan terhadap pencapaian kinerja pegawai maka bisa di lihat bahwa pimpinan selalu melakukan pengawasan kepada setiap pegawainya, agar pegawainya mencapai kinerja yang baik. Selain itu pegawai juga selalu meminta arahan kepada pimpinan jika mengalami kesulitan dalam melakukan tugasnya. Dikuatkan juga dari pernyataan Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut yaitu pengawasan bagi beliau adalah kebiasaan dirinya. Itu artinya pimpinan selalu melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawainya.

Dari beberapa pernyataan yang berkaitan dengan bagaimana pimpinan memberikan dorongan kepada pegawai agar bekerja dengan baik di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa pimpinan selalu meberikan dorongan dan motivasi kepada pegawainya agar bekerja dengan baik, terlebih kepada pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Apalagi kepribadian dari seorang pimpinan yang menurut pegawainya tipe pimpinan yang mau menerima saran dan masukan, sehingga pegawainya merasa bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

Dari hasil wawancara berkaitan dengan pencapaian tujuan di atas bisa di simpukan bahwa tujuan dari sebuah organisasi bisa dicapai apabila pimpinan dan pegawainya bekerja sesuai dengan tupoksi masing-masing, dan pimpinan selalu melakukan pengawasan kepada pegawai guna pencapian kinerja yang bisa di lihat di akhir tahun mencapai kinerja yang baik. Tetapi kinerja pegawai akan baik jika pimpinan selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

4.3.2 Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapatkan atau yang dialami saat bekerja.

Dari beberapa pendapat di atas Masyarakat berkaitan dengan bagaimana menentukan beban kerja yang diberikan kepada pegawai dapat disimpulkan bahwa dalam menentukan beban kerja pada setiap pegawai di lihat dari tugas dan fungsi masing-masing pegawai yang telah ditentukan di awal tahun, kemudian dilihat juga dari kompetensi yang dilihat di laporan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), yaitu daftar penilaian apa yang dikerjakan pegawai setiap harinya. Namun dalam hal ini juga pasti ada kendalanya, yaitu ada beberapa pegawai yang tidak tanggap dengan tugas yang diberikan, kadang mereka masa bodoh dengan pekerjaannya.

Dari beberapa pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai tidak di lihat dari latar belakang pendidikannya, dan banyak juga pejabat-pejabat di Dinas Pariwisata ini diberikan tugas dan fungsi tidak berdasarkan latar belakang pendidikan. Banyak yang berpendidikan diluar dari sarjana pariwisata. Sebab dari pernyataan Ibu Dra. Hasmianti karena ini Dinas Pariwisata lebih baik kalau yang bekerja adalah sarjana pariwisata.

Dari beberapa pernyataan di atas terkait dengan apakah beban kerja yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai tidak di lihat dari latar belakang pendidikannya, dan banyak juga pejabat-pejabat di Dinas Pariwisata ini diberikan tugas dan fungsi tidak berdasarkan latar belakang pendidikan. Banyak yang berpendidikan diluar dari sarjana pariwisata. Sebab dari pernyataan Ibu Dra. Hasmiati karena ini Dinas Pariwisata lebih baik kalau yang bekerja adalah sarjana pariwisata.

Berdasarkan beberapa pernyataan di atas terkait dengan apakah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan dapat di tarik kesimpulan bahwa rata-rata pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sebab jika tidak diselesaikan sesuai dengan waktunya maka ada program atau pekerjaan yang baru, itu artinya menumpuk pekerjaan yang akan dikerjakan. Dan pimpinan di Dinas Pariwisata selalu memberikan dukungan dan semangat kepada pegawainya agar bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Kuantitas kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut dari segi menentukan beban kerja yang diberikan kepada pegawai, beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan apakah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dari hasil wawancara bisa dilihat hasilnya sangat baik. Sekalipun ada beberapa kendala karena ada pegawai yang masa bodoh dengan pekerjaan yang diberikan. Dari segi latar belakang pendidikan yang masih banyak tidak sesuai dengan tugas dan fungsi.

Banyak juga pejabat-pejabat yang ada segi pendidikan belum mumpuni di bidang masing-masing, namun pegawai dan pejabat dibekali dengan pelatihan-pelatihan dan mereka mau bekerja sama.

4.3.3 Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Setiap aparatur harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tidak menunda-nunda pekerjaan, dan memiliki target menyelesaikan tugas sebelum waktu yang ditentukan.

Dari beberapa hasil wawancara di atas terkait dengan apakah pegawai bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut selalu menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka, namun pimpinan selalu mengingatkan agar menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu.

Dari beberapa hasil wawancara di atas terkait apakah aparatur tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut selalu menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka, namun pimpinan selalu mengingatkan agar menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu.

Dari hasil wawancara di atas terkait apakah pegawai mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang diberikan, pegawai rata-rata belum mampu mempercepat dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu

yang diberikan. Sebab untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu saja kadang susah apalagi kalau mempercepat pekerjaan sebelum batas waktu yang diberikan.

4.3.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aparatur dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan organisasi. Tingkat rasa puas individu, bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

Dari hasil wawancara di atas terkait apakah pegawai yang berkinerja baik berkesempatan mendapatkan promosi jabatan, pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut jika berkinerja baik mereka akan di pomosikan oleh pimpinan tapi juga harus memenuhi kategori yang ada, bukan hanya berkinerja baik, tetapi di lihat dari kepangkatan, perilakunya dan disiplin. Namun pimpinan hanya sebatas mengusulkan tapi putusan akhir dari pimpinan tertinggi yaitu Bupati.

Dari hasil wawancara di atas terkait apakah pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan dapat dikatakan bahwa ada pegawai yang tidak terlalu puas dengan pekerjaannya. Apalagi dalam bekerja banyak melakukan kesalahan-kesalahan, pasti hasil dari pekerjaannya tidak bagus, hal yang seperti itu kadang menimbulkan rasa tidak puas baik dari pimpinan maupun dari pegawai itu sendiri.

Dari beberapa hasil wawancara di atas terkait apakah pegawai diberikan fasilitas yang memadai guna mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, kenyataannya

fasilitas di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut masih kurang dalam menunjang pekerjaan pegawai. Terbukti untuk ruangan kerja saja masih pinjam.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwa pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut merasa senang dan tidak merasa terbebani dengan rekan kerja yang ada di kantor. Bahkan pimpinannya memberikan sebuah kompetisi agar mereka bersaing secara sehat.

4.3.5 Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh aparatur berupa hasil kerja dalam bentuk ketelitian, kerapian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas Laut terkait dengan apakah pegawai teliti dalam bekerja dapat dilihat bahwa pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut masih ada yang kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya. Meskipun sudah melalui alur yang panjang dalam mengoreksi hasil pekerjaannya. Tetapi menurut Kepala Dinas mereka selalu berupaya agar pegawai teliti dalam bekerja.

Dari beberapa pendapat di atas dapat dikatakan bahwa pegawai mampu meminimalisir kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Walaupun kadang-kadang ada juga yang melakukan kesalahan, namun diupayakan tidak sering-sering melakukan kesalahan yang berulang dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwa pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut b dalam melaksanakan tugas selalu mengedepankan kerapian baik dalam hal melakukan tupoksi maupun dalam hal berpakaian. Adapun untuk menghindari kesalahan bekerja dan dalam pemakaian ATK disarankan jika masih dalam bentuk konsep pakai dulu kertas buram,. Apalagi kondisi anggaran berkurang pada masa sekarang.

Untuk Kualitas kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut di lihat dari segi apakah pegawai teliti dalam melakukan tugas, pegawai mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja, dan apakah pegawai mengedepankan kerapian dalam bekerja. Dari hasil wawancara di atas dapat dikatakan kualitas pegawai tergolong cukup baik, namun tetap masih ada hal-hal yang terjadi.

Adapun indikator kinerja selain efektivitas salah satunya adalah efisiensi. Kedua indikator ini yang akan menjadi dasar peneliti dalam melakukan penelitian untuk melihat kinerja Aparatur Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut.

Untuk mengukur kinerja aparatur dapat dilihat dari beberapa indikator, antara lain yaitu efektivitas dan efisiensi. Menurut Sedamayanti (2009), sumber utama efisiensi kerja adalah manusia, karena dengan akal, pikiran dan pengetahuan yang ada, manusia mampu menciptakan cara kerja yang efisien. Adapun indikator efisiensi sebagai berikut:

1. Kesadaran

Kesadaran manusia akan sesuatu merupakan modal utama bagi keberhasilannya. Efisiensi sesungguhnya berkaitan erat dengan soal tingkah laku dan sikap hidup seseorang. Artinya, bahwa tingkah laku dan sikap seseorang dapat mengarah pada perbuatan yang efisiensi atau sebaliknya.

2. Keahlian

Unsur keahlian dalam efisiensi melekat juga pada manusia, keahlian seseorang akan sesuatu perlu ditunjang dengan adanya peralatan, supaya efisiensi yang dicapai dapat lebih tinggi dari pada tidak menggunakan alat. Sebab keahlian tanpa disertai dengan adanya fasilitas yang memadai, tidak mungkin dapat diterapkan guna menghasilkan sesuatu yang baik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja Aparatur Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut belum optimal, karena ada beberapa indikator yang belum maksimal. Hal ini bisa di lihat dari indikator-indikator penilaian kinerja. Indikator penilaian yaitu efektivitas dan efisiensi. Efektivitas terdiri dari:

1. Pencapaian tujuan bisa di simpulkan bahwa tujuan dari sebuah organisasi bisa dicapai apabila pimpinan dan pegawainya bekerja sesuai dengan tupoksi masing-masing, dan pimpinan selalu melakukan pengawasan kepada pegawai guna pencapaian kinerja yang bisa di lihat di akhir tahun mencapai kinerja yang baik. Tetapi kinerja pegawai akan baik jika pimpinan selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai bisa menyelesaikan pekerjaanya dengan tepat waktu.
2. Kuantitas kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut dari segi menentukan beban kerja yang diberikan kepada pegawai, beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan apakah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dari hasil wawancara bisa dilihat hasilnya sangat baik. Sekalipun ada beberapa kendala karena ada pegawai yang masa bodoh dengan pekerjaan yang diberikan. Dari segi latar belakang pendidikan yang masih banyak tidak sesuai dengan

tugas dan fungsi. Banyak juga pejabat-pejabat yang ada segi pendidikan belum mumpuni di bidang masing-masing, namun pegawai dan pejabat dibekali dengan pelatihan-pelatihan dan mereka mau bekerja sama.

3. Dari hasil penelitian terkait apakah pegawai mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang diberikan, pegawai rata-rata belum mampu mempercepat dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang diberikan. Sebab untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu saja kadang susah apalagi kalau mempercepat pekerjaan sebelum batas waktu yang diberikan.
4. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut merasa senang dan tidak merasa terbebani dengan rekan kerja yang ada di kantor. Bahkan pimpinannya memberikan sebuah kompetisi agar mereka bersaing secara sehat.
5. Kualitas kerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut dilihat dari segi apakah pegawai teliti dalam melakukan tugas, pegawai mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja, dan apakah pegawai mengedepankan kerapian dalam bekerja. Dari hasil wawancara di atas dapat dikatakan kualitas pegawai tergolong cukup baik, namun tetap masih ada hal-hal yang terjadi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran seperti berikut:

1. Lebih di optimal lagi kinerja Aparatur Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Banggai Laut. Terutama pegawai yang sering masa bodoh dengan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.
2. Fasilitas kantor yang belum memadai. Mungkin bisa dilengkapi, agar pegawai lebih maksimal dalam bekerja. Terkait dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang masing-masing pegawai, mungkin bisa ditinjau kembali.
3. Penulis menyerankan agar peneliti kedepannya bisa dikembangkan lebih detail mengenai kompeten yang belum di ulas pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amins, Acmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta
- Irham Fahmi, 2010. *Manajemen Kinerja*. Bandung, Alfabeta
- Mahmudi. 2012. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta. Unit Penerbit dan Percetakan Akademik Manajemen Perusahaan YKPN.
- Makmur, 2010. *Teori Manajemen Strategik*. Bandung. Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Mulyadi, 2001. *Manajemen, Konsep, Manfaat dan Rekayasa*. Jakarta. Salemba Empat.
- Pasolong, Harbani. 2011. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Praworosentono, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Rakhmat, 2009, *Teori Administrasi dan Manajemen Publik*, Jakarta, Pustaka Arif
- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. Mandar Maju.
- Sinambela. P Lijan. 2012. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Alfabeta, Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Grup
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Rajagrafindo Persada

PEDOMAN WAWANCARA

A. Efektivitas

1. Pencapaian Tujuan

- a. Bagaimana cara pimpinan mengarahkan pegawainya agar bekerja sesuai dengan tujuan organisasi ?
- b. Apakah pimpinan selalu melakukan pengawasan terhadap pencapaian kinerja pegawai ?
- c. Bagaimana pimpinan memberikan dorongan kepada pegawai agar bekerja dengan baik ?

2. Kuantitas kerja

- a. Bagaimana menentukan beban kerja yang diberikan kepada pegawai ?
- b. Apakah beban kerja yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai?
- c. Apakah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan ?

3. Tepat waktu

- a. Apakah pegawai bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu ?
- b. Apakah aparatur tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaannya?
- c. Apakah pegawai mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang diberikan ?

4. Kepuasan kerja

- a. Apakah pegawai yang berkinerja baik berkesempatan mendapatkan promosi jabatan ?
- b. Apakah pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan ?
- c. Apakah pegawai diberikan fasilitas yang memadai guna mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan ?
- d. Apakah pegawai merasa senang atau malah terbebani dengan rekan kerja yang ada di kantor ?

5. Kualitas kerja

- a. Apakah pegawai teliti dalam bekerja ?
- b. Apakah pegawai mampu meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya ?
- c. Apakah pegawai bekerja dengan mengedepankan kerapian ?

B. Efisiensi

1. Kesadaran

- a. Apakah pegawai bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan kepadanya ?
- b. Jika iya, seperti apa bentuk dari tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya ?
- c. Apakah pegawai bekerja dengan tenang tanpa ada tekanan ?

2. Keahlian

- a. Apakah penentuan posisi/jabatan pegawai sudah sesuai dengan bidang ilmu yang dia tekuni ?
- b. Apakah tupoksi pegawai di dinas pariwisata sudah sesuai dengan keahlian pegawai masing-masing ?
- c. Berdasarkan apa pimpinan menentukan posisi masing-masing pegawai di dinas pariwisata ini ?

Lampiran



Foto dengan Bapak Ruslan Tolani (Kepala Dinas Pariwisata)



Foto dengan Ibu Dra. Hasmiati (Sekretaris Dinas Pariwisata)



Foto dengan Ibu Femmy Septiani, S. Par (Pranata Hubungan Masyarakat)



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapencelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3153/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2021
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut

di,-

Kabupaten Banggai Laut

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Moh. Akmal Sholihin
NIM : S2117072
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BANGGAI LAUT
Judul Penelitian : KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BANGGAI LAUT

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 11 Februari 2021
Ketua,

Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104



PEMERINTAH KABUPATEN BANGGAI LAUT
DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN
JL. Brawijaya No.01 telp.{0462} kode pos 94791 BANGGAI
BANGGAI

SURAT KETERANGAN

Nomor : 556/ 61 /Disparbud/III/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Drs. RUSLAN**
Nip. : 19651230 199203 1 015
Pangkat / Golongan : Pembina Utama Muda, IV/c
Jabatan : Kepala Dinas

Dengan ini menerangkan dengan benar bahwa :

Nama : **MUH. AKMAL SHOLIHIN**
Tempat Tanggal : Luwuk , 07 September 1997
NIM : S2117072
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Study : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut
Judul Penelitian : Kinerja Aparatur Negara Sipil (ASN) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Banggai Laut.

Benar telah melakukan Penelitian dan Pengambilan Data dalam rangka Penyusunan Proposal/Skripsi untuk kepentingan yang bersangkutan.

Demikian Surat Keterangan dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Banggai, 23 Maret 2021

Kepala Dinas

Drs. RUSLAN

Pembina Utama Muda, IV/c
Nip. 195651230 199203 1 015

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi :

Nama : Muh. Akmal Sholihin
Tempat Tanggal Lahir : Luwuk, 07 September 1997
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Desa Mominit

B. Riwayat Pendidikan :

1. SDN Timbong Tahun 2004 - 2009
2. SMP N 2 Banggai Tahun 2009 - 2012
3. SMA Budi Utomo Tahun 2012 - 2015
4. Universitas Ichsan Gorontalo Tahun 2017 – Sekarang

C. Anggota Keluarga :

Ayah : Muhammad Yusuf Tommy
Ibu : Husnawati
Saudara :

1. Muh. Akbar Shobirin
2. Muh. Andrin Aghniansyah
3. Muh. Akhun Adeyaksa

ABSTRACT

MUHAMMAD AKMAL SOLIHIN. S2117072. THE PERFORMANCE OF THE CIVIL SERVANTS AT THE TOURISM AND CULTURE DEPARTMENT OF BANGGAI LAUT REGENCY.

This research aims at finding out the performance of the civil servants at the Tourism and Culture Department of Banggai Laut Regency. The method applied in the research is the descriptive method with a qualitative approach where the descriptive method of research is a type of method that gives a general description of the research object. The data collection is done through direct interviews with the informants, observations, and documentation. The result of the research suggests that the performance of the civil servants at the Tourism and Culture Department has not indicated an optimum quality considering a number of performance assessment indicators of ineffectiveness at work, namely unfulfilled work targets, incoherence between workloads, and each personnel's educational background, postponed works and missed deadlines, the lack of supporting work facilities, and the lack of attention-to-details by the employee at work. The efficiency problem covers the awareness of employees to be held responsible for their mistakes at work, the positions of employees that are inconsistent with their educational background.



Keywords: performance, effectiveness, efficiency

ABSTRAK

MUHAMMAD AKMAL SOLIHIN, S2117072. KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BANGGAI LAUT.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja aparatur negeri sipil pada dinas pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Banggai Laut. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, di mana penelitian deskriptif adalah tipe penelitian yang menggambarkan secara umum tentang obyek penelitian. Metode pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan informan, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan kinerja Aparatur Negeri Sipil belum optimal, dilihat dari penilaian kinerja melalui indikator-indikator seperti efektivitas: pencapaian tujuan tidak maksimal, kuantitas kerja latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan bidang masing-masing, tepat waktu pegawai masih menunda-nunda menyelesaikan pekerjaan, kepuasan kerja fasilitas kantor belum memadai dalam menunjang pekerjaan, kualitas kerja pegawai tidak teliti pada saat bekerja. Efisiensi: kesadaran pegawai bertanggung jawab atas kesalahan bekerja, keahlian posisi atau jabatan belum berdasarkan latar belakang pendidikan.

Kata kunci: kinerja, efektivitas, efisiensi





SKRIPSI MUH AKMAL SHOLIHIN_52117072_KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PARAWISATA DAN KEDUDAYAAN DI KABUPATEN BA.
Apr 29, 2022

14756 words / 91402 characters

S2117072

SKRIPSI_MUH AKMAL SHOLIHIN_S2117072_KINERJA APARAT...

Sources Overview

17%

OVERALL SIMILARITY

Rank	Domain	Percentage
1	etheses.uin-malang.ac.id	4%
2	nore.ac.uk	2%
3	a-research.upi.edu	2%
4	www.scribd.com	1%
5	e-journals.unmul.ac.id	1%
6	id.123dok.com	<1%
7	mybloghiaboinaw.blogspot.com	<1%
8	text-id.123dok.com	<1%
9	digilib.uinsgd.ac.id	<1%
10	pt.scribd.com	<1%
11	eprints.stainkudus.ac.id	<1%
12	anugrahutjasarolangun.blogspot.com	<1%
13	ejournal.ip.fkip-unmul.ac.id	<1%
14	yuniapjw.blogspot.com	<1%
15	digilib.unila.ac.id	<1%
16	fahmawani.blogspot.com	<1%

19/02/21

SKRIPSI_MUH AKMAL SHOLIHIN_S2117072_KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PARWISATA DAN KE - 82117072

17	repository.fkip.unja.ac.id	INTERNET	<1%
18	repository.usu.ac.id	INTERNET	<1%
19	repository.unpas.ac.id	INTERNET	<1%
20	id.scribd.com	INTERNET	<1%
21	repository.ar-raniry.ac.id	INTERNET	<1%
22	lib.uin-malang.ac.id	INTERNET	<1%
23	repository.uin-alauddin.ac.id	INTERNET	<1%
24	www.lontar.ui.ac.id	INTERNET	<1%
25	rahmadkhairul.files.wordpress.com	INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words).

Excluded sources:

- None



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0583/UNISAN-G/S-BP/IV/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : MUH. AKMAL SHOLIHIN
NIM : S2117072
Program Studi : Ilmu Pemerintahan (S1)
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : KINERJA APARATUR NEGERI SIPIL (ASN) PADA
DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN DI
KABUPATEN BANGGAI LAUT

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 17%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 30 April 2021

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

BIODATA MAHASISWA

Nama : Muh. Akmal Sholihin

NIM : S2117072

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat, Tanggal Lahir : Luwuk, 07 September 1997

Agama : Islam

Suku Bangsa : Indonesia

Alamat : Desa Mominit

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP)

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)

Judul Skripsi : Kinerja Aparatur Negeri Sipil (ASN) Pada Dinas Pariwisata dan

Kebudayaan

di Kabupaten Banggai Laut



