

**KINERJA APARATUR PADA KANTOR CAMAT
POSIGADAN KABUPATEN BOLAANG
MONGONDOW SELATAN**

Oleh
SRI LISKAWATI KIAMA
S2117015

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ilmu Pemerintahan Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo



PROGRAM STRATA SATU (S-1)
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2021

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

KINERJA APARATUR PADA KANTOR CAMAT POSIGADAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN

Oleh:

SRI LISKAWATI KIAMA

NIM: S2117015

SKRIPSI

Telah disetujui dan siap untuk diseminarkan

Gorontalo, 29 September 2021

Pembimbing I

Dr. Fatmah M. Ngabito, S.I.P.,M.Si
NIDN:0927128301

Pembimbing II

Purwanto, S.I.P.,M.Si
NIDN:0926096601

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan



Darmawaty Abdul Razak, S.I.P.,M.A.P
NIDN : 0924076701

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

KINERJA APARATUR PADA KANTOR CAMAT POSIGADAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN

Oleh:

SRI LISKAWATI KIAMA

NIM: S2117015

SKRIPSI

Telah Dipertahankan dihadapan Penguji
Pada Tanggal 29 September 2021
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Komisi Penguji :

1. Dr. Fatmah M. Ngabito, S.Sos.,M.Si
2. Purwanto, S.IP.,M.Si
3. Darmawaty Abdul Razak, S.IP.,M.AP
4. Sandi Prahara S.T.,M.Si
5. Ahmad Risa Mediansyah, S.Sos.,M.Si

Mengetahui



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



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

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan dibawah ini :

NAMA : Sri Liskawati Kiama

NIM : S21.17.015

JUDUL SKRIPSI : Kinerja Aparatur Pada Kantor

Camat Posigadan Kabupaten Bolaang

Mongondow Selatan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini merupakan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli saya sendiri. Saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Ichsan Gorontalo atau perguruan tinggi lainnya.

Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Ichsan Gorontalo. Demikian pernyataan ini saya buat.

Gorontalo, Agustus 2021

_____ membuat pernyataan,


Sri Liskawati Kiama
S21.17.015

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan dan keafiatan kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang sederhana ini, yang berjudul **KINERJA APARATUR PADA KANTOR CAMAT POSIGADAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN** dalam rangka memenuhi salah satu syarat ujian, guna untuk memperoleh gelar sarjana strata satu pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penelitian ini adalah hasil karya yang masih sangat sederhana. Namun peneliti persembahkan kepada para pembaca yang budiman, semoga setelah menelaah isinya berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan kritik dan saran yang konstruktif guna penyempurnaan penelitian ini. Oleh karena itu peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

Kepada kedua orang tuaku ibu Sahrin Gaib dan Bapak Nurdin Kiama atas segala do'a dan dukungan morilnya.

Ibu Dra. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si, Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Abdul Gafar La Tjokke, M.Si, sebagai Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Arman S.sos, M.Si., Sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo. Ibu Darmawaty Abdul. Razak S.IP., M.AP., Sebagai ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo. Ibu Dr. Fatmah M.Ngabito.S.IP.,M.Si Selaku Dosen Pembimbing I. Bapak Purwanto.S.IP.,M.Si Selaku Dosen

Pembimbing II. Ibu Sandy Prahara ST., M.SI Selaku Pembimbing Akademik. Seluruh Staf Dosen dan tata usaha dilingkungan Civitas Akademika Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Teman- teman seperjuangan Jurusan Ilmu Pemerintahan Angkatan 2017.

Semoga bantuan dan dorongan yang penelti terima dari semua pihak dapat menjadi petunjuk kearah masa depan lebih baik.

Gorontalo, Agustus 2021

Sri Liskawati Kiama

ABSTRAK

SRI LISKAWATI KIAMA. S2117015. KINERJA APARATUR PADA KANTOR CAMAT POSIGADAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN

Skripsi ini membahas tentang kinerja aparatur kecamatan posigadan yang ditinjau dari efisiensi kinerja, produktivitas kinerja, tingkat keadaptasian kinerja, pengembangan kinerja dan kepuasan kinerja aparatur di kecamatan Posigadan. Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana kinerja aparatur di kecamatan Posigadan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, dimana hasil penelitian dijabarkan secara deskripsi berdasarkan fakta dilapangan. Jenis pengumpulan data yang digunakan adalah melalui wawancara kepada beberapa aparatur kecamatan Posigadan. Berdasarkan hasil penelitian terkait kinerja aparatur pemerintah kecamatan Posigadan belum mampu berkontribusi secara positif dalam melaksanakan apa yang menjadi tujuan dalam wilayah kerja strategis pemerintah kecamatan Posigadan. Dengan mengacu pada indikator penilaian kinerja aparat pemerintah kecamatan, Dalam efisiensi kinerja, program pelayanan adminsitrasi perkantoran di tidak menggambarkan esensi daripada kinerja aparat yang efektif. berdasarkan produktivitas kinerja, aparat pemerintah kecamatan tidak kompeten dalam tufoksinya, yang seharusnya ini menjadi point penting bagi pemerintah kecamatan dalam penyesuaian pelaksanaan tugas dan kebijakannya juga dalam halnya dengan tingkat keadaptasian kinerja aparatur kecamatan masih sangat tergantung pada ketersediaan fasilitas.

Kata kunci: kinerja, aparatur kecamatan

ABSTRACT

SRI LISKAWATI KIAMA. S2117015. THE APPARATUS PERFORMANCE AT THE POSIGADAN SUBDISTRICT OFFICE IN SOUTH BOLAANG MONGONDOW DISTRICT

This writing discusses the performance of the Posigadan Subdistrict apparatus in terms of performance efficiency, performance productivity, performance adaptability level, performance development, and employee performance satisfaction in the Posigadan Subdistrict. This study aims to find out the performance of the apparatus in the Posigadan Subdistrict. This type of research uses qualitative research, in which the research result is described in a description based on the facts in the field. The data collection is through interviews with several Posigadan Subdistrict apparatus. Based on the result of the research, in the matter of the performance, the Posigadan Subdistrict governmental apparatus have not been able to contribute positively in implementing the government's objectives of the strategic work area in the Posigadan Subdistrict. By referring to the performance appraisal indicators for subdistrict government apparatus, in terms of performance efficiency, the office administration service program does not reflect the essence of the effective performance of the apparatus. Based on the performance productivity, the subdistrict government apparatus are not competent in their duties, which should be an important point for the subdistrict government in adjusting the implementation of its duties and policies, and the level of adaptability of the performance of the subdistrict apparatus is still very dependent on the availability of facilities.

Keywords: *performance, subdistrict apparatus*

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji allah adalah benar”

(Q.S Ar-Rum: 60)

“Nilai yang baik milik orang cerdas

tapi untuk mendapatkan nilai yang baik hanya bagi orang mau berjuang”

(Sri Liskawati Kiama)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah S.W.T dengan segala nikmat dimuka bumi, yang telah diberikan kesempatan kepada saya untuk menikmatinya. Sehingga saya bisa sampai pada tahap penyelesaian akhir study Strata 1 dan mempersembahkan Karya Tulis ilmiah/Skripsi ini kepada orang-orang tersayang

Untuk Orang Tua Tercinta yaitu Sahrin Gaib dan Nurdin Kiama

segala sesuatu yang ada dimuka bumi hanyalah titipan oleh maha pencipta, namun akan hadirmu dalam perjalan hidup ini adalah titipan yang lebih berarti dari apapun dimuka bumi. Kata terimakasih atas semua pengorbanan terhadap anakmu bukan hal yang mampu membalas budi jasa mu. Akan tetapi terimalah persembahan ini sebagai bentuk dedikasiku dalam menghormati setiap pengorbananmu. Semoga kalian berdua selalu dalam lindungan Allah

S.W.T.Aamiin.....

Untuk Keluarga Tercinta

Terimakasih kepada kakakku Roslinda Kiama, Kakakku Ferdi Kiama, Anwar Adam dan Marjun Pakaya atas segala bantuan moral dan moril kepada adikmu sehingga sampai pada tahap ini dalam menyelesaikan akhir study, terimakasih kepada keponakan-keponakanku Fidyawansyah Pakaya, S.KM, Fathliyani Pakaya, Mulhijrah Kiama, Zulhijrah Kiama dan saudara lain yang tidak dituliskan satu persatu dengan hati yang besar terimakasih atas segala bantuan, dukungan, cinta, kasih sayang, perhatian, pengorbanan dan do'a yang begitu luar biasa yang senantiasa diberikan disetiap langkah sehingga penyusunan skripsi ini berjalan dengan baik. Semoga kita akan selalu disatukan oleh Allah s.w.t dengan cinta dan kasih sayang.Aamiin...

Untuk Dosen-Dosen

Kritikan dan saran adalah bentuk motivasi dalam penyelesaian penulisan Karya Ilmiah/Skripsi. Terimaksih kepada dosen-dosen atas segala bimbingan dan motivasi setiap kata-perkata dalam proses penyusunan Karya Tulis Ilmiah/Skripsi ini hingga selesai, semoga edukasi yang telah diberi akan menjadi bekal keselamatan di dunia dan akhirat bagi kita semua.Aamiin....

ALMAMATERKU TERCINTA

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

TEMPAT AKU MENIMBAH ILMU

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ix
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Konsep Kinerja.....	8
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	8
2.1.2 Penilaian Kinerja.....	10
2.1.3 Manajemen Kinerja.....	11
2.2 Konsep Aparatur	13
2.3 Konsep Kinerja Aparatur.....	15
2.4 Faktor Yang Mendukung Dan Menghambat Kinerja Aparatur	21
2.5 Kerangka Konseptual	23
BAB III JENIS PENILITIAN.....	24
3.1 Objek Penelitian	24
3.2 Jenis Penelitian	24
3.3 Fokus Penelitian	24
3.4 Informan.....	25
3.5 Sumber Data	25
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	26

3.7 Teknik Analisis Data.....	27
BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....	28
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	28
4.1.1 Gambaran Umum Kecamatan Posigadan.....	28
4.1.2 Dasar Hukum Kecamatan Posigadan.....	28
4.2 Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....	29
4.2.1 Kinerja Aparatur Kecamatan Posigadan.....	29
4.2.1.1 Efisiensi Kinerja Aparatur Kecamtan Posigadan.....	30
4.2.1.2 Produktivitas Kinerja Aparatur Kecamatan Posigadan.....	35
4.2.1.3 Keadaptasian Kinerja Aparatur Kecamatan Posigadan.....	38
4.2.1.4 Pengembangan Kinerja Aparatur Kecamatan Posigadan.....	41
4.2.1.5 Kepuasan Kinerja Aparatur Kecamatan Posigadan.....	43
4.2.2 Faktor Penghambat Kinerja Aparatur Kecamatan Posigadan.....	45
BAB V Kesimpulan Dan Saran.....	50
5.1 Kesimpulan.....	50
5.2 Saran.....	51

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Merupakan sebuah rujukan yang sifatnya mutlak, sumber daya manusia diibaratkan tulang punggung dalam sebuah organisasi maupun instansi. Setiap organisasi tidak akan lepas dari sumberdaya manusia (SDM). Sebagai sumber daya yang potensial, manusia dapat menjadikan sebuah organisasi yang unggul dan berdaya saing. Betapa hebatnya suatu organisasi yang memiliki sumberdaya manusia yang mampu memanajerial struktural yang sistematis dan efetif. Dengan berkualitasnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi, memiliki pengaruh signifikan yang mampu mengorganisir kelangsungan hidup organisasi dalam menghadapi perkembangan zaman.

Berbicara sumber daya manusia yakni mengacu pada kinerja manusia itu sendiri. Kinerja merupakan pencapaian suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Hal inilah yang menjadikan sumber daya manusia sebagai point penting dalam perannya disuatu organisasi. Memerankan sumber daya manusia adalah menempatkan kualitas kerja sebagai kinerja yang benar-benar efektif.

Dalam lingkup organisasi formal, instansi pemerintah kecamatan merupakan salah satu implementasi organisasi terhadap sumber daya manusia yang unggul. Oleh karena itu setiap instansi pemerintah dituntut untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan melalui sumber daya manusia yang berkualitas. Pentingnya kinerja

pegawai di instansi pemerintah pada akhirnya menjadikanya sebagai kebutuhan bagi instansi dalam meningkatkan pengetahuan dan pengalaman keterampilan karyawannya. Dengan kinerja ini besar pengaruhnya bagi lembaga pemerintah dalam mengelola sumber daya manusia untuk menjadikannya sebagai aset bagi kemajuan lembaganya. Sikap dan mental yang ditunjukkan dari kinerja adalah kondisi yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sehingga karyawan harus siap mental secara psikofisik agar mampu memahami tujuan dan sasaran utama pekerjaan yang hendak dicapai..

Munurut Hasibuan (2011:94) kinerja mendefinisikan eksistensinya sebagai suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Oleh karena itu suatu organisasi dalam pemerintahan dapat berkembang secara optimal, karena adanya motivasi dalam meningkatkan cara kerja pegawai. Begitupun halnya dalam instansi pemerintah yang ruang lingkupnya kecil seperti kantor kecamatan, dimana besar tanggung jawab pegawai juga akan lebih banyak memaksimalkan pekerjaan karena karyawan memiliki motivasi kerja dari atasan.

Indonesia sebagai bangsa yang sedang berkembang pada hakekatnya tidak terlepas dari berbagai bentuk fenomena sosial yang mengakibatkan pembangunan secara keseluruhan belum terlaksana dengan maksimal. Sumber daya manusia salah satu bagian yang sangat penting menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan yakni sumber daya yang mampu mengelola sumber daya lain seperti misalnya lingkungan, metode, material, uang, dan termasuk pegawai atau

karyawan. Pegawai harus di tuntut untuk mampu bekerja dengan giat dalam mencapai hasil yang maksimal. Berbagai instansi pemerintah, terikat untuk terus melakukan pemberian dengan memperbaiki kinerja dari pegawainya. Instansi pemerintah juga perlu untuk mengetahui bagaimana kelebihan dan kelemahan yang di miliki oleh setiap pegawainya, karena kelemahan tersebut menjadi salah satu penghambat kinerja pegawai. Kinerja yang di harapkan adalah mampu menciptakan hasil kerja yang berkualitas dan bertanggung jawab demi kepentingan instansi.

Untuk melepaskan kemampuan pekerja, organisasi pemerintah terdahulu bergerak dari pola “*command and control*” (perintah dan kendali) menjadi “*advice and consent*” (nasihat dan persetujuan), sebagai cara memotivasi. Motivasi merupakan daya penggerak atau gaya pendorong bagi pegawai untuk melakukan aktifitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan. Motivasi kerja dapat di bentuk dengan di sertai upaya yang di lakukan oleh organisasi dan pimpinanya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dan melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai sangat dominan baik atau tidaknya pekerjaan yang telah dilakukan oleh para pegawai disuatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitanya dengan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyesuaikan pekerjaan, sehingga organisasi dituntut selalu mengembangkan, meningkatkan kinerja dari pada anggotanya. kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerjanya. Hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja pegawai dapat

dilakukan dengan memberikan motivasi pada pegawainya, agar mereka selalu bekerja semaksimal mungkin dan mencapai target yang telah ditentukan. Sehingga organisasi dituntut selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari pada anggotanya. Kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerjanya, Hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan motivasi pada pegawainya, agar mereka selalu bekerja semaksimal mungkin dan mencapai targset yang telah ditentukan.

Seperti yang terjadi di Kantor Camat Posigadan Kab.Bolaang Mongondow Selatan, kinerja pegawai kecamatan masih rentan terhadap keluhan masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini disebabkan oleh rendahnya produktivitas kerja dan displin pegawai, serta masih kurangnya saran dan perasaran yang memadai. Pelayanan yang berkualitas pada dasarnya sering kali mengalami kesulitan, hal ini disebabkan karena aparat terkadang tidak memahami cara memberikan pelayanan yang baik.

Pada era reformasi sekarang ini pelayanan umum oleh pemerintah kecamatan semakin hari semakin bertambah dan harus lebih memperhatikan kualitas dari pegawainya. Secara geografis kantor camat Posigadan merupakan wilayah yang keberadaannya cukup strategis, dimana semua aktivitas sosial, ekonomi dan politik merupakan kewenangan pengawasan pemrintah kecamatan yang ada di Posigadan. Oleh karena itu pemerintah dituntut menyediakan aparat yang memiliki dedikasi, displin yang tinggi serta loyalits terhadap tugas dan tanggung jawab.

Sebagai perpanjangan tangan oleh pemerintah daerah, pemerintah kecamatan bertanggung jawab memberikan pelayanan kepada masyarakat dan bukan untuk melayani diri sendiri. Hal ini kemudian dapat disimpulkan bahwa pemerintah yang baik adalah pemerintah yang sangat erat hubungannya dan peduli dengan rakyat. Sehingga semakin dekat hubungan pemerintah dengan rakyat maka semakin baik pelayanan yang diberikan.

Kecamatan merupakan suatu perangkat daerah yang ada di bawah kabupaten atau kota yang secara administratif sebagai pembantu dari pendeklegasian tugas dan wewenang yang diberikan oleh kabupaten atau kota kepada kecamatan. Kecamatan Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan menjadi salah satu motivator terhadap pemerintah keluharan atau desa yang menjadi objek pengawasan dalam pelayanan pemerintahan. Kantor Kecamatan Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sebagai suatu organisasi pemerintahan yang secara langsung terlibat dalam pelayanan umum, serta dituntut dapat meningkatkan kemampuan pelayanan aparaturnya. Seperti meningkatkan kinerja pegawai dalam menunjukan pelaksanaan pemberian pelayanan informasi, namun hal tersebut belum maksimal di sebabkan oleh masih banyak pegawai yang sering terlambat masuk kantor. pelayanan kepada masyarakat belum tepat waktunya, dan tugas pegawai kurang memiliki inovasi dalam bekerja serta kurang memiliki kualitas dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka hal ini yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul, kinerja aparatur pada kantor camat Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan dilatar belakang maka penulis memperoleh permasalahan dan kemudian akan menjadi bahan pada pembahasan sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja aparatur dikantor camat posigadan kabupaten bolaang mongondow selatan?
2. Faktor apa yang menghambat kinerja aparatur di kantor camat posigadan kabupaten bolaang mongondow selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian:

1. untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai yang ada di kantor camat posigadan kabupaten bolaang mongondow selatan.
2. faktor apa yang menghambat kinerja aparatur yang ada di kantor camat posigadan kabupaten bolaang mongondow selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut;

1. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pimpinan di kantor camat posigadan khusunya mengenai masalah kinerja aparatur.

2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkeinginan untuk mengangkat masalah kinerja aparatur.
3. Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu administrasi, khususnya ilmu administrasi Negara yang menyangkut teori kinerja aparatur

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Colquitt, lepine, dan wesson, dalam dalam wibowo (2017:2) memberikan pendapat bahwa kinerja merupakan nilai atau serangkaian perilaku pekerja yang memiliki kontribusi, baik secara positif maupun negatif, dalam menyelesaikan tujuan organisasi.

Cascio dalam wibowo (2017:2) kinerja sebagai cara dalam memastikan bahwa pekerjaan individual atau sebuah tim untuk mengetahui apa yang di harapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja secara efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan ukuran dan penilaian.

Wibowo (2017:3) Kinerja adalah merupakan sebuah implementasi dari pada rencana yang telah di susun tersebut kinerja juga di lakukan oleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:7) Kinerja muncul dari pengertian *performance*. Ada pula yang mengemukakan pengertian *performance* merupakan hasil dari kerja atau prestasi kerja. Namun, masih banyak makna dari kinerja yang lebih bagus,bukan sekedar hasil kerja, tetapi merupakan bagian dari proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang memiliki hubungan

erat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi.

Performance atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dimana kinerja pada hakikatnya adalah bentuk perwujudan kerja seseorang. Dari pemaparan para tokoh diatas, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang memiliki tugas yang telah di amanatkan kepada dirinya. Hidayat mengatakan hasil kerja yang dicapai oleh suatu instansi dalam menjalankan tugasnya pada kurun waktu tertentu, akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien, apabila : (Fauzi Akhmad dan Rusdi Hidayat, 2020:1-2)

1. Keluaran (*output*) adalah sesuatu yang dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik atau nonfisik yang diharapkan dapat dirasakan langsung oleh masyarakat.
2. Hasil dari mengukur pencapaian atau hasil yang terjadi karena pemberian layanan yakni segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah.
3. Kegiatan usaha dengan pencapaian adalah ukuran efisiensi yang
4. mengaitkan usaha dengan keluaran pelayanan.

Kinerja dalam fungsinya memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, dimana tingkat imbalan yang diberikan akan mempengaruhi kemampuan dan sifat-sifat

individu yang disebabkan oleh faktor sebagai berikut. (Fauzi Akhmad dan Rusdi Hidayat, 2020:9)

1. Dorongan, dimana setiap individu melaksanakan kegiatan didorong oleh faktor internal dan eksternal
2. Kemampuan, setiap individu memiliki keahlian berbeda-beda sehingga kinerja seseorang akan berbeda
3. Kebutuhan, kebutuhan akan mempengaruhi kinerja pegawai terutama gaji akan meningkatkan kinerja
4. Harapan mengenai imbalan, suatu kegiatan pekerjaan yang mengharapkan imbalan atau gaji.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Berbicara kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja. Secara operasional kinerja disebut sebagai usaha seseorang untuk mencapai tujuan melalui produktifitas kerja yang dihasilkan baik secara kualitas maupun kuantitas. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang mengandung substansi yang sama yaitu sama-sama merupakan bentuk pencapaian hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam organisasi. Untuk melihat hasil prestasi kerja setiap individu dalam organisasi, atasan perlu melakukan penilaian kinerja yang dilaksanakan secara berkala. Penilaian kinerja adalah proses evaluasi atas kualitas, kemampuan dan perkembangan kerja serta menganalisis kinerja karyawan dalam periode tertentu. Penilaian ini memiliki tujuan utama untuk menilai

kekuatan dan kelemahan karyawan. Dengan cara ini kemudian akan memberi peluang kepada pimpinan untuk menentukan bidang keunggulan atau perbaikan-perbaikan yang diperlukan. (Suryani, Sugianingrat dan Sri Lakesmini, 2020:3-5) Penilaian kinerja perlu diperhatikan untuk membantu pegawai atau karyawan dalam menyadari segera kelemahan dan kekurangan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Donal dan Lawton mengatakan bahwa penilaian kinerja organisasi dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu dan penilaian tersebut juga dapat dijadikan input bagi perbaikan dan peningkatan kinerja organisasi (Darmawi, 2014:3).

2.1.3 Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Definisi lain menjelaskan bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses komunikasi yang terus menerus dilakukan dalam kerangka kerja sama antara seorang karyawan dengan atasannya, yang melibatkan tentang pengharapan dan pengertian tentang fungsi kerja karyawan yang paling dasar (Widodo, 2020:2). Manajemen kinerja pada proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian terhadap pencapaian kinerja dan dikomunikasikan secara terus menerus oleh pimpinan kepada bawahan secara langsung, dengan asumsi membangun harapan (Widodo,2020:4) :

1. Fungsi kerja esensial yang diharapkan dari para pegawai

2. Seberapa besar melakukan pekerjaan pegawa bagi pencapaian tujuan organisasi
3. Apa arti konkret melakukan pekerjaan dengan baik
4. Bagaimana karyawan dan atasannya langsung bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki maupun mengembangkan kinerja yang sudah ada.
5. Bagaimana prestasi kerja akan diukur mengenai hambatan kinerja dan menyingkirkannya.

Tujuan diterapkannya manajemen kinerja adalah untuk membangun budaya berkinerja tinggi dimana individu dan tim bertanggung jawab untuk perbaikan terus menerus untuk peningkatan keterampilan dan kontribusi dalam kerangka yang disediakan oleh kepemimpinan yang efektif.

Terdapat beberapa macam manajemen kinerja (Widodo, 2021:8) yaitu :

1. *Deming*, yang dimulai dengan menyusun rencana, melakukan tindakan pelaksanaan, memonitor hasil pelaksanaan serta kereview kemajuan yang dicapai. Evaluasi terhadap hasil dilakukan dengan cara penyesuaian kembali antara rencana dan tujuan atau menyusun kembali rencana baru.
2. *Torrington dan Hall*, melakukan perumusan terlebih dahulu harapan terhadap kinerja dan dukungan untuk mencapai tujuan. Melakukan pengelolaan terhadap standar kinerja agar tujuan yang diharapkan dapat terlaksana.

3. *Costello*, dimulai dengan melakukan persiapan perencanaan agar dapat terbentuk dalam rencana kerja dan pengembangan. Untuk meningkatkan kinerja diberikan *Coaching* untuk SDM dan dilakukan pengukuran kemajuan dan peninjauan kembali dilakukan untuk perubahan rencana yang dilakukan.

Dalam memanajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi tetapi juga bagi manajer dan individu. Manfaat manajemen kinerja mendukung tujuan organisasi secara menyeluruh dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap karyawan dana menejer pada misi seluruh unit kerjanya. Seberapa baik mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi kinerja seluruh organisasi (Hery, 2019:4).

2.2 Konsep Aparatur

Secara etimologi, istilah aparatur berasal dari kata aparat yakni alat, badan, instansi, pegawai negeri. Sedangkan aparatur dapat diartikan sebagai alat negara, aparat pemerintah. Jadi aparatur negara ialah alat negara kelengkapan negara yang terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian, yang mempunyai tanggungjawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari (Cliff, Johny, Sambiran 2017:4).

Aparatur negara keseluruhan pejabat dan lembaga negara serta pemerintahan negara yang meliputi aparatur kenegaraan dan pemerintahan, sebagai abdi negara dan masyarakat yang bertugas dan bertanggungjawab atas penyelenggaraan negaraan

pembangunan serta senantiasa mengabdi dan setia kepada kepentingan nilai-nilai dan cita-cita perjuangan bangsa (2017:5). Aparatur pemerintah ialah keseluruhan lembaga atau badan yang berada dibawah presiden seperti departemen, lembaga pemerintahan dan departemen serta sekretariat departemen dan lembaga-lembaga tinggi negara (2017:5).

Aparatur pemerintah sebagai abdi masyarakat berarti memiliki kewajiban memberikan pelayanan umum kepada publik yang pada dasarnya sangat kompleks dan multidimensional disamping sebagai abdi negara. Pembaharuan sikap aparatur birokrasi pemerintah, yaitu melaksanakan pelayanan umum yang memuaskan tanpa membedakan, serta kejujuran atau keterbukaan dalam pelayanan. Hasil kerja dari birokrasi pemerintah yang bermanfaat bagi masyarakat yang menyangkut kepentingan masyarakat maupun memecahkan masalah-masalah masyarakat (Potu, 2019:3)

Aparatur pemerintah yang profesional adalah aparatur yang memiliki kemampuan dalam pelaksanaan tugas berdasarkan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang berlandaskan etika profesi, mengembangkan kemampuan pengendalian diri dan berorientasi pada kualitas kinerja pada cara kerja yang efisien, efektif dan ekonomis memiliki kepekaan yang tinggi terhadap kepentingan masyarakat serta melaksanakan kewajiban memberikan pertanggungjawaban atas setiap kegiatan yang dilaksanakan (2019:4).

Dalam rangka mewujudkan sasaran yang diinginkan diperlukan upaya pembinaan aparatur pemerintah daerah agar dapat bekerja secara profesional melalui

manajemen pelayanan publik yang efektifm efisien dan akuntabel. Yang perlu prioritaskan oleh pemrintah daerah adalah bagaimana pemerintah daerah mampu membangun, meningkatkan dan mendayagunakan lembagaan daerah yang kondusif sehingga dapat mendesain standar pelayanan publik yang mudah, murah dan cepat. Pelayanan publik oleh birokrasi publik merupakan salah satu perwujudan dari fungsi aparatur negara sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pelayanan publik oleh birokrasi publik dimaksudkan untuk mensejahterakan masyarakat. Dengan demikian pelayanan publik diartikan sebagai pemberian layanan atau melayani keperluan orang banyak atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan (Shaleh, 2018:2).

2.3 Konsep Kinerja Aparatur

Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017:48) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan hal-hal yang dilakukan atau tidak oleh karyawan atau pegawai dalam menjalankan pekerjaan sedangkan pendapat lain yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala dalam Priansa (2017) menjelaskan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang diberikan oleh pegawai sesuai dengan peran dalam perusahaan.

Benardin dan Russel dalam Priansa (2017:48) memberikan pendapat bahwa merupakan produksi oleh fungsi pekerjaan atau kegiatan pada pekerjaan tertentu dalam periode waktu tertentu. Sedangkan pendapat pembanding lain dikemukakan oleh Milkovich dan Boudreau dalam Priansa (2017:48) menyatakan bahwa kinerja

merupakan sebuah tindakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan syarat yang telah ditentukan.

Menurut Robbins dalam Priansa (2017:48) mengemukakan bahwa kinerja pegawai berkaitan dengan banyaknya sebuah upaya yang dikeluarkan individu didalam proses pekerjaanya.

Berdasarkan pada pandangan berbagai ahli tersebut di atas, maka kinerja pegawai adalah merupakan suatu perwujudan atas pelaksanaan pekerjaan oleh individu yang menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kedudukan atau jabatan yang diemban pegawai. Hasil tersebut tercatatkan dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang semestinya serta hal-hal yang muncul dapat dievaluasi dengan baik. Oleh karena kinerja aparatur merupakan suatu kegiatan dari organisasi atau badan.

Berbicara mengenai kinerja aparatur, terciptanya kualitas pelayanan tentunya akan menciptakan kepuasan terhadap pengguna pelayanan sebagai salah satu wujud dari implementasi otonomi daerah. Untuk itu maka diperlukan perhatian khusus terhadap pelayanan yang diberikan. Peran pelayanan sangat penting artinya didalam penyelenggaraan pemerintahan terlebih pada otonomi daerah, karena dengan kebijakan otonomi daerah maka daerah harus mampu mengelola daerahnya secara mandiri (Shaleh, 2018:3).

Dalam isntansi pemerintah, penilaian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, dan efisinesi pelayanan, memotivasi para birokrat pelaksana, serta memonitor pemerintah agar lebih memperhatikan kebutuhan masyarakat yang dilayani, dan menuntun perbaikan dalam pelayanan. Oleh karena itu informasi

mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi itu memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa. Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka upaya untuk memperbaiki kinerja bisa dilakukan secara lebih terarah dan sistematis (Nurul Farasmy dan Kausar dan Hasrat, 2019:5).

Untuk itu perlu adanya penilaian indikator terhadap kinerja. Menurut Gibson Ivancevich & Donnelly dalam Ratminto dan Winarsih (2008:177) Indikator kinerja diantaranya kepuasan, efisien, produksi, perkembangan, adaptasi, kelangsungan hidup

1. Kepuasan, artinya seberapa jauh organisasi dapat memenuhi kehidupan anggotanya.
2. Efisien adalah perbandingan terbaik antara keluaran dan masukan
3. Produksi adalah ukuran yang menunjukkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan keluaran yang dibutuhkan oleh lingkungannya.
4. Keadaptasian adalah ukuran yang menunjukkan daya tanggap organisasi terhadap tuntutan perubahan yang terjadi dilingkungannya.
5. Pengembangan adalah ukuran yang mencerminkan kemampuan dan tanggung jawab organisasi dalam pembesaran kapasitas dan potensinya untuk berkembang.

Gajewski mengatakan bahwa berbagai tuntutan terhadap perubahan kinerja dapat diakomodir secara optimal, diperlukan tindakan nyata. Sebagai perangkat utama dalam memberikan jasa pelayanan bagi masyarakat, salah satu cara yang ditempuh adalah dengan melakukan perubahan dan peningkatan Sumber daya

aparatur. Organisasi sektor publik masa depan mempunyai tanggungjawab yang semakin besar dan berat karena tuntutan masyarakat dan pihak-pihak terakhir lainnya semakin komplek, rumit dan berkualitas. Berbicara tentang perilaku dan keterampilan aparat sebagai abdi masyarakat, menurut hasil penelitian yang dilakukan Rampersard menunjukkan bahwa kinerja seseorang dalam organisasi publik, baik yang mereka lakukan secara individual maupun secara tim sangat tergantung pada kompetensi yang mereka miliki.(Saleh, Islamy, Zauhar dan Supriyono 2013:14)

Agara pelayanan kepada masyarakat dapat dilaksanakan dengan baik, maka kinerja aparatur pemerintah perlu mendapat perhatian secara seksama. Seperti telah dikemukakan bahwa pentingnya perluasan kinerja aparatur pemerintah tidak hanya dilihat dalam kerangka menjawab tantangan internal organisasi tetapi juga mengantisipasi berbagai tantangan eksternal terutama yang terkait dengan masyarakat. Perlu kinerja itu sendiri dapat dilihat pula dalam kerangka akuntabilitas, responsiveness dan representativeness. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tentu harus diperhatikan segi-segi kemanusiaannya, sehingga tidak hanya berorientasi pada pencapaian hasil yang besar dengan pengorbanan yang kecil, segi kemanusiaan yang dimaksud adalah apakah hasil kerja yang dicapai memberikan kesenangan bagi mereka yang menerima pelayanan (Kusmahadi, 2012:13).

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau instansi. Dengan demikian sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan atau aparatur. Manusia selalu berperan aktif dan mendominasi setiap kegiatan organisasi, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu

terwujudnya tujuan organisasi. Merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi pemberdayaan sumber daya manusia perlu diperhatikan. Sumber daya manusia dipandang sebagai satu sisi sumber daya organisasi yang terpisah dengan sumber daya lainnya, seperti infrastruktur dan sumber daya alam. (Solong, 2020:3)

Oleh karena merupakan aset dalam organisasi, pembangunan sumber daya manusia perlu dikembangkan dengan memperhatikan manajemen sumber daya manusia dalam hal ini karyawan atau aparatur. Manajemen sumber daya aparatur merupakan upaya untuk meningkatkan kompetensi aparatur untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional dan mandiri. Oleh karena itu setiap instansi yang ingin berkembang, harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. (Solong, 2020:5)

Pengembangan sumber daya manusia dalam menunjang kinerja aparatur dapat diukur melalui intensitas pelaksanaan kegiatan. Simamora menguraikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut: (Solong, 2020:16)

1. Manajemen sumber daya manusia pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.
2. Manajemen sumber daya manusia menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja.
3. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi efektivitas organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif supaya mencapai tujuan.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja sebuah organisasi, banyak para pakar berpendapat dengan menggunakan indikator dan konsep seperti efektivitas, efisiensi dan juga produktivitas untuk menentukan sejauh mana kemampuan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Namun konsep dan indikator yang dikemukakan selalu saja hanya tepat digunakan bagi organisasi publik yang berorientasi pada pelayanan kepada masyarakat banyak tanpa mengejar keuntungan materi. Pelayanan publik bagi kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat untuk menuju suatu pemerintahan yang baik. Karakteristik *Good Governance* yang saling memperkuat dan tidak berdiri sendiri diantaranya (Darmawi, 2014:2) :

1. Partisipasi, setiap warga negara mempunyai suara dalam pembuatan keputusan, baik secara langsung maupun melalui intermediasi institusi legitimasi yang mewakili kepentingannya
2. *Rule Of Law*, kerangka hukum harus adil dan dilaksanakan tanpa perbedaan terutama hak asasi manusia
3. *Transparency*, transparansi dibangun atas dasar kebebasan arus informasi
4. *Consensus Orientation*, menjadi perantara kepentingan yang lebih luas baik dalam hal kebijakan maupun prosedur

5. *Effektiveness and Efficiency*, proses dan lembaga yang menghasilkan sesuai dengan apa yang telah digariskan dengan menggunakan sumber yang tersedia sebaik mungkin.
6. *Accountability*, para pembuat keputusan dalam pemerintahan, sektor swasta dan masyarakat bertanggungjawab kepada publik harus mempunyai perspektif dan pengembangan manusia yang luas serta jauh kedepan sejalan dengan apa yang diperlukan untuk pembangunan.

2.4 Faktor Yang Mendukung Dan Menghambat Kinerja Aparatur

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor pendukung dan penghambatnya. Menurut Mahmudi (2010:20) faktor pendukung dan penghambat kinerja aparatur adalah:

- a. Faktor personal atau individu, meliputi pengetahuan, keterampilan(skill), kemampuan, kepercayaan diri, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu;
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi:kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang di berikan manajer dan tim leder.
- c. Faktor tim, meliputi:kualitas dukungan yang sangat yang diberikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan sesama angota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim;
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kinerja fasilitas kerja, atau infrastruktur yang di berikan oleh organisasi, proses organisasi, kultur kinrja dalam organisasi;

- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi; tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kemudian mahmudin (2005:21) mengatakan bahwa pada sistem penilaian kinerja tradisional, kinerja hanya dikaitkan dengan faktor personal namun dalam kenyataanya, kinerja sering diakibatkan oleh faktor-faktor lain diluar personal, seperti sistem situasi, kepemimpinan, atau tim. Proses penilaian kinerja individu tersebut harus di perluas dengan penilaian kinerja tim atau efektifitas manajernya. Hal ini karena dilakukan individu merupakan refleksi perilaku anggota grup dan pimpinan misalnya ketika dalam *on the job training, coaching* dan pengarahan.

Menurut campbell dalam mahmudin (2005:21) menyatakan bahwa hubungan fungsional antara kinerja dengan atribut kinerja di pengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan) dan motivasi. *Kenowledge* mengacu pada pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, *skill* mengacu pada melakukan pekerjaan, motivasi adalah dorongan dan semangat untuk melakukan kerja, selain tiga faktor tertentu, masih terdapat satu faktor lagi yaitu peran.

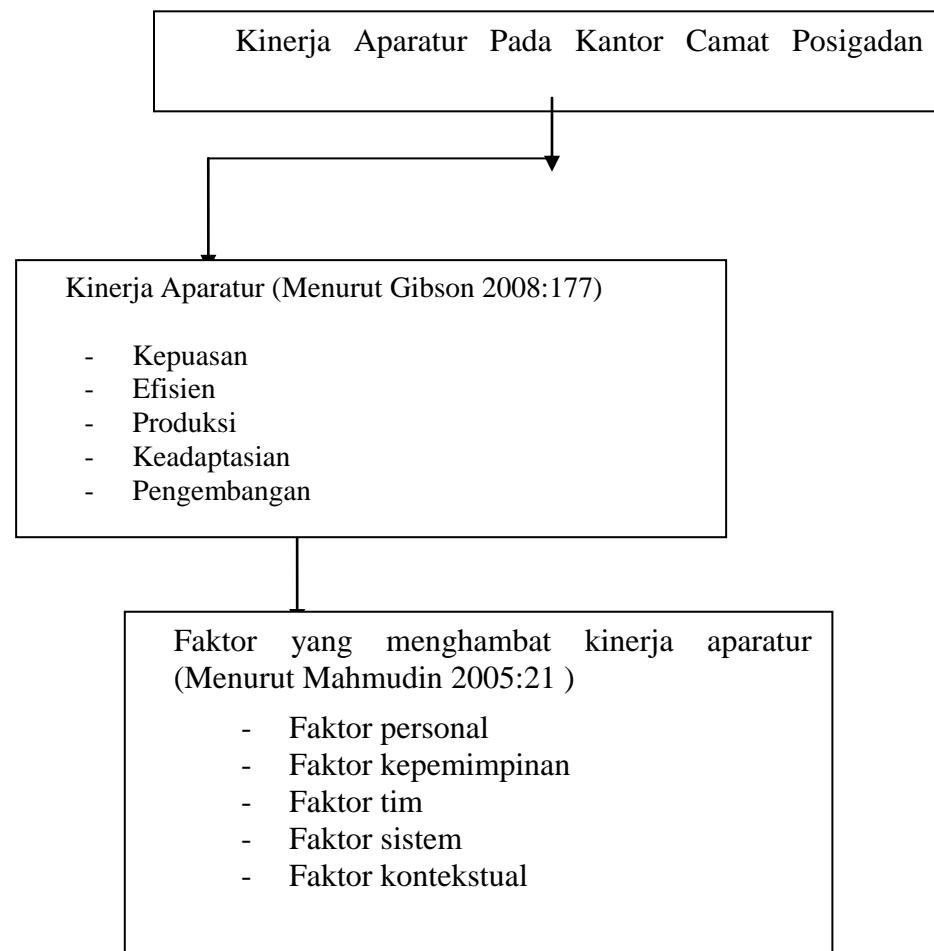
Hilangnya salah satu faktor tersebut akan mengganggu kinerja. Pengaruh kinerja dalam pengukuran kinerja sangat penting karena kinerja berperan untuk mengubah perilaku. Hal ini karena dilakukan individu merupakan refleksi perilaku anggota grup yang dipimpin, misalnya ketika dalam *on the training coaching* dan pengarahan.

Menurut campbell dalam mahmudin (2005:21) menyatakan bahwa hubungan fungsional antara kinerja dengan atribut kinerja di pengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan) dan motivasi. *Kenowledge*

mengacuh pada pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, *skill* mengacuh pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan, motivasi adalah dorongan sangat untuk melakukan kerja. Selain itu tiga faktor tersebut, masih dapat satu faktor lagi yaitu peran. Hilangnya salah satu faktor tersebut akan mengganggu kinerja.

Pengaruh kinerja dalam pengukuran kinerja sangat penting karena kinerja berperan untuk mengubah perilaku pekerja.

2.5 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian ialah kinerja pegawai dan bagaimana produktifitas kinerja pegawai di kantor Camat Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

3.2 Jenis penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan penulis, dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiono (2014:9), “penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan berdasarkan filsafat postpositivisme, di gunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) di mana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triagulaasi (gabungan) analisis data bersifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi.

3.3 Fokus Penelitian

Dalam mempermudah penelitian ini maka yang menjadi dasar dalam fokus penelitian sebagai berikut:

1. Kinerja Aparatur Kecamatan Posigadan yang ditinjau dari :
 - a. Efisiensi kinerja aparatur kecamatan Posigadan
 - b. Produktifitas kinerja aparatu kecamatan Posigadan
 - c. Tingkat keadaptasian kinerja aparatur kecamatan Posigadan

- d. Tingkat pengembangan kinerja aparatur kinerja aparatur kecamatan Posigadan
 - e. Kepuasan kinerja aparatur kecamatan Posigadan
- 2 Faktor yang menjadi penghambat kinerja aparat pemerintah kecamatan Posigadan.

3.4 Informan

Sebagai informan awal dipilih secara purposive, obyek penelitian yang dianggap menguasai permasalahan yang diteliti (*key informant* = informan kunci). Informan selanjutnya diminta kepada informan awal untuk menunjukkan orang lain yang dapat memberikan informasi, dan kemudian informan ini diminta pula untuk menunjukkan orang lain yang dapat memberikan informasi, begitu seterusnya. Cara ini biasanya lazim disebut sebagai *snow ball* sampling yang dilakukan secara serial atau berurutan.

Dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah:

- a. Camat
- b. Sekertaris
- c. Staf Aparatur Kecamatan Posigadan 3 Orang

3.5 Sumber Data

Ada dua jenis data yang digunakan yakni:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari para informan ditempat penelitian dengan sumber datanya adalah wawancara dan observasi.

2. Data sekunder, yaitu data yang sudah din publikasikan oleh pihak lain, dan sumber datanya berupa dokumen – dokumen laporan tertulis yang ada kaitanya dengan obyek penelitian, dan lain – lain.

3.6 Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa cara:

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara bertatap muka untuk tujuan mendapatkan informasi yang lebih jelas tentang fungsi aparatur dalam kinerja pelayanan publik. Yang di maksud dengan metode wawancara adalah suatu cara untuk mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan secara lisan kepada sumber data dan juga memberikan jawaban secara lisan pula. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam.

2. Observasi

Observasi dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dalam kaitanya dengan objek penelitian dengan cara mengamati. Tahap awal obsevasi dilakukan dengan melakukan pengamatan bersifat umum, yaitu untuk mendalami kegiatan yang terjadi jika dikaitkan dengan masalah penelitian.

3. Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk menjarin informasi yang tersaji dalam bentuk dokumen untuk catatan yang diperlukan dalam penelitian.

3.7 Teknik analisis data

Dalam penelitian ini digunakan teknik interaktif menurut Miles dan Huberman (2014) yang terdiri dari beberapa alur kegiatan, yaitu:

1. Pengumpulan data (*Data Collection*) Pengumpulan data dilakukan penulis dengan cara pengumpulan dokumen – dokumen serta melakukan wawancara dengan narasumber.
2. Reduksi data (*Reduction*) Data yang diperoleh dari lokasi penelitian atau data lapangan dituangkan dalam uraian atau laporan yang lengkap dan terperinci. Proses reduksi data berlangsung terus menerus selama proses penelitian berlangsung.
3. Penyajian data (*Data Display*) Data yang telah dipilah dan disusun di atur menurut kelompok data serta disusun sesuai dengan kategori yang sejenis untuk di tampilkan selaras dengan permasalah yang dihadapi. Hal ini untuk memudahkan bagi peneliti dalam melihat gambaran secara menyeluruh atau bagian tertentu dari penelitian.
4. Menarik kesimpulan (*Conclusion Drawing/Verification*) kegiatan ini merupakan proses untuk menarik kesimpulan dari kategori-kategori data yang telah direduksi dan disajikan untuk menunjukkan pada kesimpulan akhir yang mampu menjawab peramalan penilitian. Sumber, Miles dan Huberman (2014).

BAB IV

HASIL DAN PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Kecamatan Posigadan

Kecamatan Posigadan terletak di pesisir pantai bagian selatan memanjang ke barat, dengan Ibu Kota Momalia 1, yang berjarak lebih kurang 68 Km dari Ibu Kota Molibagu, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Luas wilayah Kecamatan Posigadan adalah 123,452 Km², dan memiliki 16 Desa dengan batas-batas wilayah Kecamatan sebagai berikut. Sebelah Utara berbatasan dengan Hutan Lindung, sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Tomini, sebelah Selatan berbatasan dengan Teluk Tomini, dan sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango. Data penduduk Kecamatan Posigadan sejak tahun 2019-2020 berjumlah 14.442 jiwa dan jumlah Kartu Keluarga yaitu 3.660 KK. Selanjutnya bangunan rumah tempat tinggal peduduk di Kecamatan Posigadan berjumlah 2.730 rumah (LPPD Kecamatan Posigadan, Tahun 2020)

4.1.2 Dasar Hukum Kecamatan Posigadan

Kecamatan Posigadan merupakan hasil pemekaran dari Kecamatan Bolaang Uki yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 336 Tahun 2002 tentang peresmian 2 (dua) Kecamatan di Kabupaten Bolaang Mongondow yaitu Kecamatan Bolaang Uki dan Kecamatan Posigadan. Dalam penyelenggaraan urusan

pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di Kecamatan Posigadan senantiasa mengacu pada Undang-undang dan Peraturan yang berlaku antara lain sebagai berikut (LPPD Kecamatan Posigadan, Tahun 2020)

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 125 Tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437); sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pemerintah Daerah.
2. Undang-undang Nomor 30 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan di Provinsi Sulawesi Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4680);
3. Peraturan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan Nomor 9 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan.

4.2 Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.2.1 Kinerja Aparatur Kecamatan Posigadan

Kinerja pegawai memiliki pengaruh besar dalam pencapaian sebuah tujuan suatu organisasi. Merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya suatu target yang ditetapkan, menjadi point penting bagi para pimpinan untuk lebih fokus pada kualitas dari masing-masing pegawai. Kinerja pegawai pada prinsipnya ialah upaya produktif yang disalurkan untuk memenuhi tanggung jawab, melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas, fokus dan fungsinya. Namun persoalannya apakah upaya yang

dilakukan oleh pegawai sudah menggambarkan kinerja yang sebenarnya. Penilaian kinerja pegawai merupakan kunci untuk bagaimana mengembangkan kualitas organisasi didalamnya secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu penilaian tersebut dapat diketahui secara gamblang dengan mempertimbangkan indikator-indikator kinerja pegawai dikecamatan Posigadan diantaranya yaitu efisiensi kinerja, produktivitas kinerja, tingkat keadaptasian kinerja, pengembangan kinerja dan kepuasan kinerja.

4.2.1.1 Efisiensi Kinerja Aparatur Kecamat Posigadan

Efisiensi diartikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kemampuan menjalankan tugas dengan baik dan tepat dengan tidak membuang waktu, tenaga dan biaya. Merujuk pada pengertian diatas bahwa efisiensi dapat berpengaruh besar dalam faktor penentu suatu organisasi untuk mencapai target kepuasan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Besar pengaruhnya suatu kinerja yang efisien, maka perlu adanya efektivitas dalam bekerja.

Efektivitas sendiri merupakan usaha tercapainya tujuan dalam waktu yang sudah ditentukan dengan tidak sama sekali membebani biaya yang sudah dikeluarkan. Mempertimbangkan antara input dan output dalam setiap aktivitas kerja sampai pada pencapaian tujuan yang bisa terpenuhi dari beberapa banyak kuantitas dan kualitas hasil kerja, maupun batas waktu yang ditergetkan sebelumnya adalah penerapan kinerja yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, efisiensi kinerja dalam efektivitas

adalah sejauh mana tujuan itu dicapai dan sasaran masalah yang dapat diselesaikan. demikian dengan mengacu pada dua kepentingan baik secara teoritis maupun praktis, adanya ketelitian yang bersifat komprehensif yang mendalam dari efisiensi, yang mengandung kestabilan dalam memperoleh masukan tentang efektivitas. Dimana hal ini menjadikan efektivitas sebagai keadaan yang berpengaruh terhadap suatu hal yang berkesan memanjurkan keberhasilan pekerjaan Aparatur Kecamatan (Putra, 2018:3).

Pegawai kantor camat Posigadan Kabupaten Bolaang Selatan sebanyak 24 (dua puluh empat) orang terdiri dari PNS sebanyak 24 orang (LPPD Kecamatan Posigadan, 2020:4). Sebagai penggerak sumber daya yang ada dikecamatan, aparatur camat posigadan melaksanakan urusannya mengacu pada rencana strategis kantor camat yang diterjemahkan dalam bentuk program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Dalam merumuskan hal itu yakni dengan memperhatikan berbagai faktor penentu keberhasilan dan kegagalan adalah sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara Aparatur Kecamatan Posigadan, tentang bagaimana efisiensi kinerja aparatur yang ada dikantor camat, berikut penjelasannya.

“Raston Mooduto, S.Pd sebagai Camat Posigadan menjelaskan bahwa efisiensi kinerja aparatur kecamatan Posigadan bagus, terutama menyangkut kedisiplinan, karena disiplin menentukan kinerja dari setiap pegawai. Dengan itu kinerja aparatur kecamatan Posigadan sangat efisien, sesuai dengan peraturan yang diberlakukan oleh Pemerintah Daerah dan Undang-undang ASN (Wawancara, 17 Juni 2021, pukul 08:06).

“Harmin Manoppo, S.Pd sebagai Sekretaris Camat Posigadan menjelaskan efisiensi kinerja aparatur yang ada di kecamatan Posigadan ini relatif stabil. Berbicara mengenai efisiensi tentunya berbicara tentang waktu. Kami aparat kecamatan sendiri cenderung efisien pada pelayanan masyarakat, dimana ini masyarakat menjadi prioritas kami (Wawancara 17 Juni 2021, pukul 09:10).

“Bapak Aliyudin Lahay sebagai staf pelaksana seksi Trantib (ketentraman dan ketertiban) di kecamatan, mewakili tufoksinya dalam struktur organisasi dikecamatan menjelaskan mengenai efisiensi kinerja, bahwasanya setiap unit pemerintahan apapun untuk menentukan kinerja yang efisien yaitu dengan disiplin. Semua aparat yang ada di kecamatan Posigadan mulai dari pimpinan sampai dengan staf itu sangat memprioritaskan kedisiplinan. Efisiensi daripada pelaksanaan pekerjaan yang ada kantor camat Posigadan terbukti pada kedisiplinan pelayanan kepada masyarakat (Wawancara 17 Juni 2021, pukul 08:17).

“Fitri Elfira Raupu sebagai kasi Pemberdayaan Masyarakat menjelaskan Kinerja aparat yang ada di kecamatan bisa dikatakan maksimal, efisiensi kinerja aparat dari segi kedisiplinan sudah mulai tepat waktu, meski ada beberapa pegawai yang belum dispilin (Wawancara 17 Juni 2021, pukul 08:27).

“Sub bagian umum kepegawaian bapak Rachmand Djafar Machmud menjelaskan kinerja aparat kecamatan Posigadan sudah dibagi berdasarkan tufoksi masing-masing dan itu menurut saya sudah efisien, maksimal dan tidaknya kinerja dari aparat yang ada dikantor ini, dapat dilihat dari aplikasi E-Kinerja yang setiap harinya dievaluasi (Wawancara, 17 Juni 2021, pukul 08:32).

Peraturan Pemerintah No.17 Tahun 2018 tentang Kecamatan, yakni menyelenggarakan urusan pemerintahan, mengordinir kegiatan pemberdayaan masyarakat, mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah, mengoordinasikan pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan umum, mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan, membina dan mengawasi penyelenggaraan pemerintahan desa,

melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan fakta dilapangan dengan mengacu pada hasil wawancara kepada beberapa aparatur kecamatan Posigadan, dapat disimpulkan bahwa dalam efisiensi kinerja dikecamatan Posigadan tidak mewakili suatu kinerja yang efisien terhadap tufoksi dari masing-masing aparatur. Efisien pada dasarnya memiliki prinsip dimana dalam pelaksanaan suatu tugas fokok dan fungsi dari struktur organisasi dalam penjabarannya mewakili kinerja yang efektif. Namun disini dalam efisiensi kinerja menurut aparat di kecamatan Posigadan lebih cenderung dalam hal kedisiplinan. Hal ini tidak dapat dijadikan tolak ukur efisiensi kinerja dari aparat itu sendiri. Sebab disiplin menurut paham mereka adalah ketepatan waktu kedatangan sebelum jam kerja dimulai. Sedangkan dalam hal ini kinerja yang efisien adalah suatu upaya perbandingan pelaksanaan program antara input dan output. Berdasarkan Laporan Penyelengaraan Pemerintahan Kecamatan (LPPD) Posigadan tahun 2020, program yang telah dilaksanakan oleh pemerintah kecamatan dimana ini merupakan program selama tahun ditahun 2020 yakni program pelayanan administrasi perkantoran.

Merupakan rujukan adanya suatu kinerja yang efisien, dalam pelaksanaan program kegiatan di kecamatan posigadan input yang digunakan yaitu dana anggaran. Dimana dengan memanfaatkan anggaran yang ada secara optimal, kegiatan yang ditetapkan dapat dilaksanakan sesuai dengan target. Berikut adalah salah satu progam

yang diselenggarakan oleh aparatur kecamatan Posigadan berdasarkan kaitannya dengan efisiensi kinerja paratur kecamatan Posigadan.

Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Uraian	Indikator	
	Input	Output
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Dana	Materai 6000 dan 3000
Penyediaan Komunikasi, sumber daya air dan Listrik	Dana	Tersedianya pasokan listrik selama setahun
Penyediaan Jasa Administrasi Kantor	Dana	Jumlah honorarium Operator komputer
Penyediaan barang cetak dan penggandaan	Dana	Jumlah cetakan dan penggandaan
Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Dana	Jumlah perjalanan dinas
Penyediaan makanan dan minuman rapat untuk kunjungan tamu	Dana	Jumlah makanan dan minuman rapat

Sumber data: LPPD Kantor Camat Posigadan Tahun 2020, diperoleh Tanggal 17 Juni 2021, pukul 11:15

Program pelayanan administrasi perkantoran di targetkan untuk memaksimalkan penyelengaraan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dikecamatan posigadan. Namun pada realisasinya output yang dihasilkan dari program pelayanan administrasi tidak menggambarkan esensi daripada kinerja aparatur. Uraian program kegiatan pelayanan yang dijabarkan pada tabel 1, lebih cenderung kepada fungsi dari sarana dalam pelaksanaan program pelayanan. Tufoksi dari masing-masing aparat seharusnya mewakili kinerja dalam

mengefktifkan pelaksanaan program kegiatan yang sebenar-benarnya di harapkan oleh pemerintah daerah.

4.2.1.2 Produktivitas Kinerja Aparatur Kecamatan Posigadan

Manusia merupakan investasi utama dalam suatu organisasi. Penting manusia didalamnya untuk dikelolah agar mampu mengadaptasikan sumber daya manusia terhadap sumber daya yang lain, sehingga roda organisasi pemerintahan dapat tumbuh produktif (Wulan Purnamasari dan Ika Ardhayani,2021:1). Merupakan sumber daya yang paling utama menggerakkan sumber daya lain, pembaharuan kinerja oleh aparatur yang produktif diperlukan untuk mencapai suatu kesejahteraan bagi organisasi. Produktif adalah rasio antara besaran volume output terhadap besaran input yang digunakan seimbang. Input merupakan perangkat sumber daya manusia dengan aktivitas kerjanya yang telah melalui proses perencanaan yang matang untuk pencapaian hasil yang maksimal, sedangkan output merupakan hasil yang diharapkan dari pengolahan input sesuai jumlah, jenis dan waktu yang dibutuhkan (Martono,2019:10).

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara Aparatur Kecamatan Posigadan, berikut penjelasan beberapa aparatur kecamatan Posigadan tentang bagaimana produktivitas kinerja aparatur yang ada dikantor camat.

“Raston Mooduto, S.Pd menyatakan bahwa Produktivitas kinerja aparat di kantor camat ini berusaha memberikan pelayanan yang terbaik dan optimal untuk masyarakat (Wawancara 17 Juni 2021, pukul 08:06).

“Harmin Manoppo, S.Pd sebagai Sekretaris camat menjelaskan bahwa, Hal yang mendasari produktifnya kinerja aparat kecamatan Posigadan ini yaitu

kedisiplinan. Alhamdulillah semua aparat yang ada disini sangat disiplin (Wawancara, 17 Juni 2021, pukul 09:10)..

“Aliyudin Lahay sebagai staf pelaksana seksi Trantib (ketentraman dan ketertiban) menjelaskan bahwa, berbicara tentang produktivitas yakni berbicara tentang produk. Produk daripada aparat kecamatan Posigadan, yaitu sumber daya aparatur kecamatan Posigadan itu sendiri. Dimana semua aparat kecamatan Posigadan memiliki sumber daya yang meyakinkan dalam memberikan pelayanan publik (Wawancara, 17 Juni 2021, pukul 08:17).

“Fitri Elfira Raupu mewakili tufoksinya sebagai kasi PMD menyatakan, bahwa Produktivitas kinerja menurut saya adalah pelayanan terhadap masyarakat yang utama (Wawancara, 17 Juni 2021, pukul 08:27).

“Rachmand Djafar Machmud sebagai Sub bagian umum kepegawaian menyatakan bahwa, Yang menjadikan produktivitas kinerja aparat disini yakni berdasarkan program, dimana program yang diselenggaran menjadi penentu dari produktivitas kinerja aparat yang ada di kecamatn ini. (Wawancara, 17 Juni 2021, pukul 08:32).

Merupakan aset pada sebuah instansi pemerintahan, sumber daya pegawai pemerintah kecamatan menjadi tuntutan dalam pencapaian target yang ditetapkan. Namun hal ini tidak mendapat respon positif dari kinerja aparat pemerintah kecamatan terkait produktivitas aparat didalamnya. Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara kepada beberapa aparat pemerintah kecamatan bahwa dalam melaksanakan tufoksi dari masing-masing struktur di kecamatan, tidak mewakili kinerja yang produktif. Beberapa diantara mereka berpendapat bahwa produktivitas kinerja dapat dilihat dari tingkat kedisiplinannya. Dimana hal ini mengandung pemahaman bahwa disiplin bekerja sesuai dengan tufoksi adalah definisi produktivitas menurut paham aparat pemerintah yang ada dikecamatan Posigadan. Perlu diketahui bahwa proses pencapaian suatu kinerja yang produktif pada prinsipnya adalah upaya pelaksanaan tufoksi yang dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Dimana sekedar disiplin saja belum tentu mewakili produktifnya suatu kerja yang dilaksanakan, akan tetapi seberapa besar penerapan kedispilinan itu dimanfaatkan untuk mengelola sumber daya aparat pemerintah kecamatan. Sehingga rasio besaran volume antara output yang dihasilkan terhadap input yang digunakan dapat ditafisrkan. Produktivitas sendiri merupakan tolak ukur pencapaian target yang ditetapkan. Seperti yang dikatakan oleh Kasi Trantib bapak Aliyudin Lahay bahwa produk dalam pemerintahan kecamatan adalah sumber daya aparatur itu sendiri yang diyakini oleh beliau sudah produktif dalam pelaksanaan tufoksi. Hal ini kemudian bertolak belakang dengan narasi yang disampaikan. Realisasi kinerja aparat pemerintah kecamatan tidak adanya analisis terkait program yang disampaikan terhadap proses yang dilaksanakan dalam pencapaian target yang optimal.

Adapun program kegiatan aparat pemerintah kecamatan yaitu perencanaan pembangunan daerah. Hal ini kemudian menjadikan tolak ukur produktivitas kinerja aparat pemerintah kecamatan yang dapat diukur dari kesesuaian antara kebijakan dengan pelaksanaan tugas. Seperti yang terlihat dalam tabel 2 tentang program perencanaan pembangunan daerah sebagai berikut.

Tabel 2
Program Perencanaan pembangunan daerah

Uraian	Indikator		
	Input	Output	Outcome
Penyelenggaraan musrembang kecamatan	Dana	Terlaksananya kegiatan musrembang	Tersedianya dokumen musrembang

Sumber Data : LPPD Kantor Camat Posigadan Tahun 2020, diperoleh tanggal 17 Juni 2021, pukul 11:15

Berdasarkan hasil tabl 2 diatas, tidak adanya penjabaran dalam uraian pelaksanaan kegiatan musyawarah rencana pembangunan (Musrembang), hal ini menjadi tolak ukur kinerja aparat pemerintah kecamatan yang tidak produktif. Output dari penyelenggaran kegiatan perencanaan pembangunan yang terlihat pada tabel 2 tidak adanya indikator terkait detailnya perencanaan dalam pembangunan yang seharusnya ini menjadi point penting bagi pemerintah kecamatan dalam penyesuaian pelaksanaan tugas juga terhadap kebijakan yang diprogramkan.

Kinerja aparat pemerintah kecamatan sangat jauh jangkauannya dalam pengefektivitasian suatu upaya dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan produktivitas kinerja, aparat pemerintah kecamatan tidak kompeten dalam tufoksinya. Kinerja

pemerintahan kecamatan pada prinsipnya merupakan perpanjangan tangan pemerintahan daerah untuk mengoordinir pembangunan dan kemasyarakatan di desa. Karena pada esensinya pemerintah kecamatan adalah dewan pembina bagi pemerintah desa, dimana kebijakan atas pembangunan daerah yang ada diwilayah kecamatan menjadi prioritas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kecamatan, dengan harapan adanya pemerataan pembangunan dan terjaminya kesejahteraan masyarakat di wilayah strategis kecamatan Posigadan. Namun pada faktanya berdasarkan data LPPD kecamatan, ini hanya merupakan sebuah pemenuhan tanggung jawab secara administrati saja tanpa sama sekali menganalisis untuk bagaimana mampu menggerakkan sumber daya yang cakupannya cukup strategis dalam meningkatkan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat daerah Boalaang Mongondow Selatan.

4.2.1.3 Keadaptasian Kinerja Aparat Kecamatan Posigadan

Secara umum adaptasi adalah penyesuaian diri terhadap lingkungan. Penyesuaian diri terhadap lingkungan pada dunia kerja adalah kemampuan mengelola sumber daya manusia secara produktif. Dikantor Camat Posigadan sendiri tingkat adaptasi kinerja aparat kecamatan menjadi tolak ukur bagi pimpinan dalam mengevaluasi kinerja aparat dikecamatan. Penting adanya penerapan keadaptasian kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk bagaimana mengimbangi apa yang menjadi harapan masyarakat kepada aparat dikecamatan.

Terjadinya komunikasi yang baik antara masyarakat dan aparat dikecamatan dalam hal pelayanan dapat meningkatkan keefektifan didalamnya.

Oleh karena itu perlu adanya perhatian khusus pimpinan terhadap diri sindiri dan juga pegawinya terkait evaluasi, sejauh mana aparat mampu beradaptasi dalam melaksanakan apa yang menjadi tufoksi dari masing-masing staf dikecamatan. Berikut hasil wawancara terkait tingkat keadaptasian aparatur pemerintah kecamatan posigadan.

“Raston Mooduto, S.Pd sebagai camat Posigadan menjelaskan bahwa, aparat dikecamatan ini saya fikir sudah lama mengabdi di kantor ini, jadi dalam hal pengadaptasian mereka bekerja sudah sesuai dengan tufoksi masing-masing, karena ini menyangkut dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Wawancara, 17 Juni 2021, pukul 08:06).

“Harmin Manoppo, S.Pd sebagai Sekretaris camat menjelaskan bahwa, keadaptasian aparatur kecamatan sudah memenuhi standarisasi tugas pokok dan fungsi setiap bidang, jadi ketika pemimpin kecamatan dalam hal ini camat, memerintahkan anggotanya sudah ada bidang yang langsung bergerak sesuai apa yang menjadi intruksi pimpinan (Wawancara, 17 Juni 2021, pukul 09:10)..

“Aliyudin Lahay sebagai staf pelaksana Trantib menjelaskan bahwa, kami aparatur dikecamatan ini sudah dibekali dengan apa yang menjadi tufoksi dari kami masing-masing. Sangat menarik bila berbicara persoalan adaptasi di lingkungan kantor camat. Sudah terbukti bahwa tingkat keadaptasian aparat kecamatan ini terbilang sukses. Jadi kami 7 pegawai kecamatan turun ke desa-desa mengawal sistem kepemerintahan di desa sebagai pejabat kepala desa untuk memimpin langsung sistem pemerintahan desa sampai dengan ditetapkannya pemimpin desa yang baru. Dalam hal ini kami mampu beradaptasi dengan kinerja dalam hal pelaksanaan pekerjaan di bidang pemerintahan baik itu ditingkatkan desa maupun ditingkatkan kecamatan (Wawancara 17 Juni 2021, pukul 08:17).

“Elfira Fitri Raupu sebagai Kasi PMD menjelaskan bahwa, kami aparat kecamatan disini dalam hal adaptasi, yakni telah menyesuaikan pekerjaan

dengan aturan yang diberlakukan oleh pimpinan atau pak Camat itu sendiri (Wawancara, 17 Juni 2021, pukul 08:27).

“Sub bagian umum kepegawaian kecamatan bapak Rachmand Djafar Machmud menjelaskan bahwa, Untuk tingkat keadaptasian ASN dikecamatan ini masih dalam tahap penyesuaian terhadap pelaksanaan suatu pekerjaan dengan fasilitas yang ada. Hal ini dikarenakan penyesuaian kinerja terhadap tufoksi itu sendiri tergantung daripada sarana dan prasarana, dimana fasilitas masih jauh dari kata memadai (Wawancara, 17 Juni 2021, pukul 08:32).

Merupakan salah satu faktor penunjang berhasilnya suatu pencapaian kinerja yang optimal, keadaptasian suatu pegawai dalam instansi pemerintahan merupakan penunjang pergerakkan sumber daya aparat itu sendiri terhadap sumber daya lain. Sehingga ketergantungan antara satu sama lain dapat terjalin secara optimal. Kesesuaian antara keterampilan dan bidang kerja adalah keseimbangan hubungan kerja yang efektif. Hal ini kemudian tidak luput diterapkan dalam struktur instansi pemerintahan kecamatan di Posigadan. Hanya saja berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara bahwa dalam tingkat keadaptasian khususnya dalam penyesuaian tufoksi pelaksanaan program masih sangat tergantung pada ketersediaan fasilitas. Hal ini dikarenakan tingkat keadaptasian kinerja aparatur kecamatan masih dibawah standar operasional kerja sebagai ASN. Seperti yang disampaikan oleh bagian umum kepegawaian bapak Rachmand Djafar Machmud bahwa aparatur kecamatan dalam adaptasi kerja pada pelaksanaan program kegiatan, lebih sering terhambat oleh sarana dan prasarana yang belum memadai. Oleh krena itu tingkat keadaptasian kinerja aparat pemerintah kecamatan Posigadan secara esensial belum mampu bersaing dalam segi kualitas sumber daya manusia.

4.2.1.4 Pengembangan Kinerja Aparatur Kecamatan Posigadan

Prosedur terciptanya suatu kinerja yang optimal dalam suatu organisasi adalah berhasilnya upaya kinerja dari setiap anggota organisasi dalam mengembangkan kinerjanya. Kemampuan dan keterampilan merupakan aset personal dalam mengembangkan kinerja sehingga jenjang karir dan keberhasilan dari suatu program dapat terlaksana. Hal ini kemudian perlu adanya pertimbangan dalam unit pemerintah kecamatan Posigadan untuk bagaimana mampu mengembangkan kinerja aparatur kecamatan Posigadan yang berkualitas.

Pada pengamatan hasil wawancara berdasarkan penelitian, berikut pernyataan beberapa aparatur pemerintah kecamatan Posigadan.

“Camat Posigadan bapak Raston Moduto, S.Pd menjelaskan bahwa, dalam pengembangan kinerja aparat sering dilakukan bimbingan teknis dan juga sering diadakan sosialisasi oleh Pegawai ASN di kecamatan Posigadan (Wawancara 17 Juni 2021, pukul 08:06).

“Sekretaris Camat bapak Harmin Manopo, S.Pd menjelaskan bahwa, dalam Pengembangan kinerja aparat sendiri lebih monoton pada bimbingan teknis (Bimtek) dimana sering dilakukan bimbingan kepada aparatur kecamatan Posigadan (Wawancara 17 Juni 2021, pukul 09:10).

“Staf pelaksana Trantib bapak Aliyudin Lahay menjelaskan bahwa, untuk mengembangkan kinerja aparatur kecamatan Posigadan, setiap struktur organisasi melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tufoksi, kemudian kami bekerja tim untuk dapat memaksimalkan apa yang jadi tufoksi masing-masing dari kami (Wawancara 17 Juni 2021, pukul 08:17).

“Sub bagian umum kepegawaian kecamatan bapak Rachmand Djafar Machmud menjelaskan bahwa, pengembangan aparatur kecamatan sendiri melalui pelatihan-pelatihan yang di berikan oleh pemerintah daerah, sekaligus mempelajari dari berbagai referensi yang di miliki oleh setiap anggota sesuai dengan bidang yang di tugaskan(Wawancara, 17 Juni 2021, pukul 08:32).

“Elfira Fitri Raupu sebagai kasi PMD menjelaskan bahwa, untuk pengembangan kinerja aparat dapat dilihat dari pencapaian hasil SKP setiap bulannya, dimana kami aparat kecamatan Posigadan di tahun ini sudah mencapai 85% (Wawancara 17 Juni 2021, pukul 08:27).

Hasil wawancara diatas merupakan cerminan kualitas aparatur kecamatan Posigadan dalam pengembangan kinerjanya. Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dimana hal ini merupakan tuntutan pekerjaan atas program yang dilaksanakan. Terlepas dari pelaksanaan program kegiatan, kreativitas pelaksanaan pekerjaan adalah salah satu tuntutan global yang mengharuskan pemerintah kecamatan mampu memberikan yang terbaik bagi kesejahteraan masyarakat. Dalam pengembangan kinerja aparatur kecamatan Posigadan harus berlandaskan metode-metode sebagaimana yang diharapkan dalam setiap program pengembangan kinerja aparatur yang sesuai dengan sasaran, waktu, proses dan metode pelaksanaannya.

Telah ditemui dilapangan bahwa dalam pengembangan kinerja apartur kecamatan Posigadan adalah dengan melakukan program bimbingan teknis kepada aparatur kecamatan Posigadan. Hal ini merupakan hal yang sangat efektif dikarenakan bimbingan dilakukan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kepada aparatur kecamatan Posigadan. Hanya saja dengan program bimbingan ini belum cukup menjadikan kinerja setiap aparatur kecamatan terbilang stabil. Seperti yang disampaikan oleh bapak Aliyudin Lahay sebagai Kasi Trantib, bahwa untuk mengembangkan kinerja mereka sebagai aparatur kecamatan, yakni melatih kemampuan dengan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tufoksi dan

bekerja tim. Hal ini berbanding terbalik dengan upaya bimbingan yang dilakukan pimpinan kecamatan kepada bawahannya. Bagi mereka sebagai aparatur kecamatan Posigadan, melaksanakan tufoksi pekerjaan yang dilakukan dapat melatih kemampuan dan keterampilan. Namun perekembangan secara individual tidak bisa menjamin. Jadi Aparatur kecamatan Posigadan secara mandiri belum mampu meningkatkan perkembangan kinerja untuk lebih optimal.

4.2.1.5 Kepuasan Kinerja Aparatur Kecamatan Posigadan

Salah satu indikator penilaian kinerja aparatur kecamatan Posigadan adalah kepuasan masyarakat. Kepuasan masyarakat merupakan point penting dalam mengukur kinerja aparatur pemerintah kecamatan didalam memfasilitasi pelayanan masyarakat yang efektif dan efisien. Pelayanan dapat dikategorikan memuaskan apabila pelayanan itu memenuhi kebutuhan masyarakat. Berikut hasil wawancara terkait kepuasan kierja aparatur kecamatan Posigadan.

“Camat Posigadan bapak Raston Mooduto, S.Pd menjelaskan bahwa, Menjadi kepuasan kinerja ketika melakukan Pelayanan yang optimal kepada masyarakat, dimana ini menjadi target kepuasan kami dalam bekerja (Wawancara 17 Juni 2021, pukul 08:06).

“Harmin Manopo, S.Pd sebagai sekretaris camat menjelaskan bahwa, Kepuasan kinerja aparat tergantung daripada kepuasan masyarakat atas pelayanan yang kami berikan. Dan kami punya penilaian masing-masing terhadap kinerja staf di kecamatan yaitu dengan aplikasi yang diprogramkan oleh Pemerintah Daerah yaitu E-Kinerja sebagai tolak ukur (Wawancara 17 Juni 2021, pukul 09:10).

“Staf pelaksna kasi Trantib bapak Aliyudin Lahay menjelaskan bahwa, Kepuasan kinerja aparat tergantung daripada kepuasan masyarakat atas pelayanan yang kami berikan. Dan kami punya penilaian masing-masing

terhadap kinerja staf di kecamatan yaitu dengan aplikasi yang diprogramkan oleh Pemerintah Daerah yaitu E-Kinerja sebagai tolak ukur (Wawancara 17 Juni 2021, pukul 08:17).

“Sub bagian umum kepegawaian kecamatan bapak Rachmand Djafar Machmud menjelaskan bahwa, kepuasan kinerja aparatur setiap anggota memiliki kriteria masing-masing, dalam hal ini kepuasan yang saya rasakan yaitu sesuai apa yang saya kerjakan, ketika pelayanan di berikan kepada masyarakat dan memberikan dampak positif dalam hal ini terbantukan, maka disitu letak kepuasan itu sendiri(Wawancara, 17 Juni 2021, pukul 08:32).

"Elfira Fitri Raupu sebagai kasi PMD menjelaskan bahwa, Kepuasan kinerja aparat sendiri pastinya adalah tunjangan, dan saling bekerja sama dalam menyelesaikan apa yang menjadi tufoksi. Hal ini adalah kepuasan tersendiri bagi kami aparat yang ada di kantor camat (Wawancara 17 Juni 2021, pukul 08:27).

Penilaian indikator kinerja aparatur kecamatan di Posigadan salah satunya adalah tingkat kepuasan. Berbicara mengenai kata puas dalam suatu pekerjaan adalah sejauh mana upaya pelaksanaan suatu pekerjaan itu dapat diselesaikan. Aparatur kecamatan Posigadan mengukur kepuasan kinerja mereka dengan membandingkan antara tingkat kepuasan masyarakat pada pelayanan administrasi yang diberikan.

Berdasarkan pengamatan peneliti dengan mengacu pada hasil penelitian wawancara diatas bahwa tolak ukur kepuasan kinerja yang dikandung oleh aparat kecamatan Posigadan sangat tidak efektif bila kepuasan masyarakat dijadikan sebagai indikator penilaian kepuasan kinerja. Hal ini karena keperluan masyarakat

dikecamatan Posigadan belum terlalu signifikan. Kepengurusan administrasi berupa KTP, KK dan Akta Lahir dan surat-surat lainnya diurus di kabupaten.

Hal ini dikarenakan Sistem pelayanan administrasi di kecamatan Posigadan belum termasuk dalam sistem Pelayanan Admininstrasi Terpadu Kecamatan (PATEN). Permendagri No 4/2010, dijelaskan bahwa dalam Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) adalah penyelenggaraan pelayanan publik dikecamatan dari tahap permohonan sampai ke tahap terbitnya dokumen dalam satu tempat, dimana maksud penyelenggaraan PATEN ini untuk mewujudkan kecamatan sebagai pusat pelayanan masyarakat dan merupakan simpul pelayanan bagi kantor pelayanan terpadu di kabupaten. Oleh karena itu pelayanan administrasi dikecamatan Posigadan belum merujuk pada pelayanan publik, dimana dalam pengurusan admininstrasi dikecamatan hanyalah bentuk pengawasan dan pengontrolan.

4.2.2 Faktor Penghambat Kinerja Aparatur Kecamatan Posigadan

merupakan hal yang tidak dapat dipungkiri bahwa dalam setiap pelaksanaan suatu pekerjaan selalu ada hambatan. Oleh karena itu berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara, berikut adalah beberapa pernyataan aparatur kecamatan Posigadan mengenai faktor penghambat kinerja aparatur kecamatan itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara kepada beberapa aparatur sipil pemerintah kecamatan, hambatan yang sering dialami dalam proses pelaksanaan program kegiatan berdasarkan tufoksi dari masing-masing struktur yang di instansi pemerintahan kecamatan sebagai berikut.

“Camat Posigadan bapak Raston Mooduto, S.Pd menjelaskan bahwa, Salah satu yang sering menjadi hambatan dalam pelaksanaan pelayanan dikecamatan, yaitu yang pertama sarana dan prasarana yang belum memadai dan juga sangat minimnya akses internet di wilayah kita. Ini kemudian sering menjadi kendala, apalagi listrik di wilayah boksel ini sering mati, sehingga bila listrik mati akses jaringan internet juga akan mati. Yang kedua yaitu faktor alam, dimana jarak rumah aparat kecamatan dengan kantor itu agak jauh, sehingga bila turun hujan pegawai ASN di kecamatan sering mengalami keterlambatan (Wawancara 17 Juni 2021, pukul 08:06).

“Sekretaris Camat bapak Harmin Manopo, S.Pd menjelaskan bahwa, Faktor yang menghambat kinerja aparat dikecamatan yaitu sarana dan prasarana yang lagi-lagi masih sangat jauh dari kata memadai, sehingga tugas yang diserahkan pada setiap anggota masih memiliki kelemahan tersendiri untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Sehubungan dengan sarana dan prasarana belum memadai sehingga sinerginatas antara tim belum bisa diwujudkan, karena setiap individu masih fokus dengan tugas dari masing-masing anggota dan perlu diakui dengan adanya teknis pelaksanaan pelayanan, membutuhkan kemampuan dari setiap anggota yang berkompeten (Wawancara 17 Juni 2021, pukul 09:10)

“Aliyudin Lahay sebagai staf pelaksana kasi Trantib menjelaskan bahwa, berbicara hambatan sebenarnya tidak ada yang menonjol, hanya saja kondisi alam menjadi salah satu faktor terhambatnya pelaksanaan pelayanan dikantor camat (Wawancara, 17 Juni 2021, pukul 08:17).

“Elfira Fitri Raupu sebagai kasi PMD menjelaskan bahwa, hambatan yang dirasakan masih kurangnya sarana dan prasarana kantor dan juga kemampuan dalam setiap bidang memahami tupoksinya dengan tepat (Wawancara 17 Juni 2021, pukul 08:27).

“Sub bagian umum kepegawaian kecamatan bapak Rachmand Djafar Machmud menjelaskan bahwa, hambatan sudah tentunya hal yang wajar ditemui dalam pelayanan maupun penyelenggaraan pemerintahan, akan tetapi hambatan yang sering ditemui pada aparat kecamatan posigadan kurangnya koordinasi dan komunikasi setiap anggota dalam memaksimalkan kerja-kerja yang di berikan, sehingga masih memiliki kelemahan tersendiri dalam pelaksanaannya(Wawancara, 17 Juni 2021, pukul 08:32).

Dengan mengamati sebab terjadinya hambatan yang sering dialami, sarana dan prasarana tidak seharusnya mendominasi hal ini. Karena dengan mengacu pada hasil

penelitian diatas, bahwa sumber daya aparatur dikecamatan Posigadan pada dasarnya harus mampu mengatasi hal ini. Ini dikarenakan kemampuan dan keterampilan dari kinerja aparatur kecamatan itu sendiri sama sekali tidak disentil dalam faktor apa saja yang menjadi penghambat. Hal ini menandakan bahwa kualitas dari kinerja aparatur kecamatan mampu menjamin setiap program yang dilaksanakan.

Berbicara sarana dan prasarana, merupakan faktor penunjang dalam pelaksanaan tugas fokok dan fungsi terhadap suatu organisasi khususnya instansi pemerintah kecamatan. Secara esensial sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mengelola tata pemerintahan di wilayah strategis kecamatan untuk mampu menggerakkan sumber daya lain (sumber daya alam atau sarana dan prasarana itu sendiri). Sehingganya segala bentuk kelemahan ataupun kelebihan dalam instansi pemerintah kecamatan bukan hal yang umum lagi bagi aparatur kecamatan Posigadan yang seharusnya hal ini mampu diatasi. Apalagi dengan mengacu pada tufoksi dari pemerintah kecamatan Posigadan yang belum termasuk pada sistem pelayanan administrasi terpadu kecamatan (PATEN), dimana bentuk pelayanan publik dikecamatan Posigadan masih bersifat pengawasan, jadi belum terlalu membutuhkan laptop ataupun komputer yang lebih dari cukup. Berikut program peningkatan sarana dan prasarana dikantor camat Posigadan.

Tabel 3
Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur

Uraian	Indikator		
	Input	Reali sasi	Output

Pengadaan perlengkapan gedung kantor	Rp 77.038.500	25 Set	Tersedianya Perlengkapan Kantor
Pengadaan kendaraan Dinas Operasional	RP 33.300.000	2 unit	Tersedianya fasilitas kendaraan dinas roda dua
Pemeliharaan rutin berkala kendaraan dinas operasional	Rp 64.920.500	4 unit	Terlaksananya pemeliharaan kendaraan dinas
Pengadaan perlengkapan rumah jabatan dinas	Rp 84.425.000	13 set	Terlaksananya perlengkapan rumah dinas

Sumber data: LPPD Kecamatan Posigadan 2020, diperoleh Tanggal 17 Juni 2021, pukul 11:15.

Program peningkatan sarana dan prasarana sangat penting dilakukan dalam setiap instansi unit pemerintahan apapun. Oleh karena itu keperluan dan kebutuhan administrasi instansi pemerintahan tentunya sudah diketahui oleh aparat pemerintah kecamatan sarana dan prasarana seperti apa yang belum dipenuhi dalam menunjang pelaksanaan program kegiatan. Berdasarkan program peningkatan fasilitas kantor kecamatan diatas, kiranya hambatan yang sering dialami oleh aparat pemerintah kecamatan sudah mampu teratas. Namun faktanya berdasarkan wawancara penelitian sarana dan prasarana masih sangat jauh dari kata memadai, sehingga sering menjadi kendala dalam pelaksanaan program kegiatan. Bapak camat posigadan dalam pernyataannya melalui wawancara, mengatakan bahwa perlengkapan kantor seperti leptop dan komputer sangat kurang, apalagi dengan sering matinya listrik didaerah

strategis kecamatan. hal ini kemudian merupakan ukuran bagi aparat pemerintah kecamatan yang belum mampu mengatasi hambatan yang sering terjadi. Besaran input yang digunakan untuk meningkatkan sarana dan prasarana dikecamatan Posigadan tidak menghasilkan output yang ditergetkan.

Oleh karena itu paham peneliti terkait kendala yang sering terjadi, bahwa disamping kurangnya fasilitas yang memadai dikantor camat, sumber daya aparatur kecamatan Posigadan pun sangat jauh dari kata kompeten.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Terkait kinerja, aparatur pemerintah kecamatan Posigadan belum mampu berkontribusi secara positif. Dengan mengacu pada indikator penilaian kinerja bahwa, dalam efisiensi kinerja, program pelayanan administrasi perkantoran dikecamatan Posigadan tidak menggambarkan esensi suatu kinerja aparat yang efektif; Berdasarkan produktivitas kinerja, aparat pemerintah kecamatan tidak kompeten dalam tufoksinya; Tingkat keadaptasian kinerja aparatur kecamatan Posigadan secara esensial belum mampu bersaing dalam segi kualitas sumber daya manusianya; Dalam hal pengembangan kinerja, secara individual tidak dapat terjamin; Perihal kepuasan kinerja pun, yang dikandung oleh aparat kecamatan Posigadan sangat tidak efektif
2. Hambatan yang sering dialami berdasarkan hasil penelitian kepada beberapa aparat sipil pemerintah kecamatan, yakni disebabkan adanya sarana dan prasarana yang masih sangat jauh dari kata memadai, dan juga faktor alam yang kadang tidak bersahabat, sehingga mengakibatkan aparat sipil pemerintah kecamatan megalami keterlambatan dan mempengaruhi kehadiran.

5.2 Saran

Dalam Undang-Undang Nomor 32 tahun pemerintah kecamatan dalam perpanjangan tangan pemerintah daerah kabupaten, pemerintah kecamatan melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten yang mencakup bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan dan pembinaan kehidupan masyarakat. Kesejahteraan masyarakat merupakan tanggung jawab pemerintah kecamatan dalam membina kehidupan masyarakat. Oleh karena itu pemerintah kecamatan harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Dengan mengacu pada kinerja, aparat pemerintah kecamatan harus paham apa maksud dari tufoksi yang dikandung dalam melaksanakan program kegiatan. Masing-masing staf aparat pemerintah kecamatan untuk lebih peka lagi terhadap tufoksi yang menjadi tanggung jawab serta memaksimalkan keterampilan dalam penggunaan sarana yang tersedia guna memenuhi kebutuhan informasi yang lebih cepat dan tepat.
2. Berdasarkan hambatan yang sering dialami, program peningkatan sarana dan prasarana sangat penting dilakukan, Oleh karena itu pemerintah kecamatan harus memanfaatkan sebaik-baiknya anggaran yang ada guna mengoptimalkan pengadaan sarana dan prasarana serta fasilitas pendukung dalam pelaksanaan program kegiatan. Aparat pemerintah kecamatan juga harus lebih meningkatkan kedisiplinan guna meminimalisir keterlambatan kehadiran yang diakibatkan oleh faktor alam.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat Nugroho. (2020). *Manajemen Kinerja* . Surabaya: Airlangga University Press.
- Choirul Saleh, Irfan Islamy, Soesilo Zauhar, Bambang Supriyono. (2013). *Pengembangan Potensi Sumber Daya Aparatur*. Malang: UB Press.
- Cliff M.Sunda, Johny Lumolos, Sarah Sambiran. (2017). *Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Kelurahan Talikuran Kecamatan Kawangkoan Utara*. Jurnal Eksekutif , Vol. 1, No 1.
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Kadek Suryani, Ida Ayu P.W.S, Kadek Dewi I.S.L. (2020). *KInerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Nilacakra.
- Kusmahandi, D. (2012). *Peningkatan Kinerja Aparatur Pemerintah Dalam Upaya Pelayanan Publik Kepada Masyarakat*. Jurnal Reformasi , Vol.2, No.1.
- Martono, R. V. (2019). *Analisis Produktivitas Dan Efisiensi* . Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyalarta: UPP STIM YKPN
- Mujani, William Liddle dan Kuskridho Ambardi. (2012). *Kuasa Rakyat, Analisis Tentang Perilaku Memilih Dalam Pemilihan Legislatif dan Presiden Indonesia Pasca Orde Baru*. Bandung: Mizan Media Utama.

- Nurul Farasmy, Kausar dan Hasrat. (2019). *Analisis Kinerja Aparatur Kecamatan Mamuju.*
- Prawirosentoso, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE. Yogyakarta.*
- Priansa. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegagawaian.* Pustaka Setia Bandung
- Putra, T. A. (2018). *Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Camat Sentajo Raya, Kabupaten Kuantan Singingi.* JOM FISIP , Vol 5, No.1.
- Potu, H. (2019). *Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Dalam penyelenggaraan Pelayanan E-KTP.*
- Solong, A. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas.* Yogyakarta: Deepublish.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai .* Makassar: Aksara Timur.
- Sutrisno, E. (2015). *Budaya Organisasi.* Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja.* Depok: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, D. S. (2020). *Manajemen Kinerja.* Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja.* Depok: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Joko. (2004). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja, Banyumedia Publishing, Malang*

Wulan Purnamasari, Ardhayani I.W. (2021). *Manajemen Kinerja Industri*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.

Dokumen:

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 4 Tahun 2010 *Tentang Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan*

KUISIONER WAWANCARA
KINERJA APARATUR PADA KANTOR CAMAT POSIGADAN
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN

1. Bagaimana kinerja aparatur dikantor camat posigadan ?
2. Bagaimana efisiensi kinerja aparatur dikantor camat posigadan ?
3. Bagaimana pengembangan kinerja aparatur dikantor camat posigadan ?
4. Apa yang menjadikan produktivitas kinerja aparatur dikantor camat posigadan ?
5. Apa yang menjadi kepuasan kinerja aparatur dikantor camat posigadan ?
6. Bagaimana tingkat keadaptasian kinerja aparatur dikantor camat posigadan ?
7. Faktor apa yang menghambat kinerja aparatur dikantor camat posigadan ?

DOKUMENTASI PENELITIAN



Gambar 1. Kamis 17 Juni 2021 Melakukan Wawancara dengan Bapak Camat Posigadan, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.



Gambar 2. Kamis 17 Juni 2021 Melakukan Wawancara dengan Bapak Sekretaris Kecamatan Posigadan, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.



Gambar 3. Kamis, 17 Juni 2021 Melakukan Wawancara dengan Aparat di Kantor Kecamatan Posigadan, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.



Gambar 4. Kamis 17 Juni 2021 Melakukan Wawancara dengan Aparat di Kantor Kecamatan Posigadan, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.



Gambar 5. Jum'at 18 Juni 2021 Melakukan Wawancara dengan Aparat di Kantor Kecamatan Posigadan, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

ABSTRACT

SRI LISKAWATI KIAMA. S2117015. THE APPARATUS PERFORMANCE AT THE POSIGADAN SUBDISTRICT OFFICE IN SOUTH BOLAANG MONGONDOW DISTRICT

This writing discusses the performance of the Posigadan Subdistrict apparatus in terms of performance efficiency, performance productivity, performance adaptability level, performance development, and employee performance satisfaction in the Posigadan Subdistrict. This study aims to find out the performance of the apparatus in the Posigadan Subdistrict. This type of research uses qualitative research, in which the research result is described in a description based on the facts in the field. The data collection is through interviews with several Posigadan Subdistrict apparatus. Based on the result of the research, in the matter of the performance, the Posigadan Subdistrict governmental apparatus have not been able to contribute positively in implementing the government's objectives of the strategic work area in the Posigadan Subdistrict. By referring to the performance appraisal indicators for subdistrict government apparatus, in terms of performance efficiency, the office administration service program does not reflect the essence of the effective performance of the apparatus. Based on the performance productivity, the subdistrict government apparatus are not competent in their duties, which should be an important point for the subdistrict government in adjusting the implementation of its duties and policies, and the level of adaptability of the performance of the subdistrict apparatus is still very dependent on the availability of facilities.

Keywords: performance, subdistrict apparatus



ABSTRAK

SRI LISKAWATI KIAMA. S2117015. KINERJA APARATUR PADA KANTOR CAMAT POSIGADAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN

Skripsi ini membahas tentang kinerja aparatur kecamatan posigadan yang ditinjau dari efisiensi kinerja, produktivitas kinerja, tingkat keadaptasian kinerja, pengembangan kinerja dan kepuasan kinerja aparatur di kecamatan Posigadan. Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana kinerja aparatur di kecamatan Posigadan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, dimana hasil penelitian dijabarkan secara deskripsi berdasarkan fakta dilapangan. Jenis pengumpulan data yang digunakan adalah melalui wawancara kepada beberapa aparatur kecamatan Posigadan. Berdasarkan hasil penelitian terkait kinerja aparatur pemerintah kecamatan Posigadan belum mampu berkontribusi secara positif dalam melaksanakan apa yang menjadi tujuan dalam wilayah kerja strategis pemerintah kecamatan Posigadan. Dengan mengacu pada indikator penilaian kinerja aparat pemerintah kecamatan, Dalam efisiensi kinerja, program pelayanan adminitrasi perkantoran di tidak menggambarkan esensi daripada kinerja aparat yang efektif. berdasarkan produktivitas kinerja, aparat pemerintah kecamatan tidak kompeten dalam tufoksinya, yang seharusnya ini menjadi point penting bagi pemerintah kecamatan dalam penyesuaian pelaksanaan tugas dan kebijakannya juga dalam halnya dengan tingkat keadaptasian kinerja aparatur kecamatan masih sangat tergantung pada ketersediaan fasilitas.

Kata kunci: kinerja, aparatur kecamatan





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**
Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3233/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Camat Posigadan

di,-

Tempat

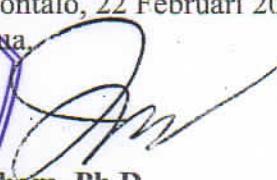
Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

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

Nama Mahasiswa : Sri Liskawati Kiama
NIM : S2117015
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : KANTOR CAMAT POSIGADAN KABUPATEN BOLSEL
Judul Penelitian : ANALISIS KINERJA APARATUR PADA KANTOR CAMAT POSIGADAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 22 Februari 2021
Ketua,

Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104

PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN
KANTOR CAMAT POSIGADAN
Jl. Trans Sulawesi Lintas Selatan Desa Momalia I Kec. Posigadan (95774)

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 423.4/73/PSG/VI/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini Camat Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, dengan ini memberikan Rekomendasi kepada :

Nama	: SRI LISKAWATI KIAMA
NIM	: S2117015
Jenis Kelamin	: Perempuan
Pekerjaan	: Mahasiswa
Alamat	: Desa Sakti Kec. Posigadan

Untuk melakukan Penelitian Penyelesaian Studi Mahasiswa (Skripsi) di Kecamatan Posigadan dengan judul "Kinerja aparatur pada kantor camat posigadan kabupaten bolaang mongondow selatan".

Demikian Surat Rekomendasi ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagai bukti kegiatan yang bersangkutan.

Posigadan, 15 Juni 2021
Camat Posigadan,



RASTON MOODUTO, S.Pd
PEMBINA
NIP. 19750118 200701 1 018

Tembusan :

- A r s i p . -



**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. 0774/UNISAN-G/S-BP/IX/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

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

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : SRI LISKAWATI KIAMA
NIM : S2117015
Program Studi : Ilmu Pemerintahan (S1)
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Kinerja aparatur pada kantor camat posigadan kabupaten bolaang mongondow selatan

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 22%, 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 diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 09 September 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



S2117015 SRI LISKAWATI KIAMA

SKRIPSI_S2117015_SRI LISKAWATI KIAMA_KINERJA APARATU...

Sources Overview

22%

OVERALL SIMILARITY

1	repository.unpas.ac.id	2%
2	INTERNET	
2	www.scribd.com	2%
3	INTERNET	
3	pt.scribd.com	2%
4	INTERNET	
4	text-id.123dok.com	1%
5	INTERNET	
5	mafiadoc.com	<1%
6	INTERNET	
6	jurnal.unitri.ac.id	<1%
7	INTERNET	
7	repository.ub.ac.id	<1%
8	INTERNET	
8	repository.uin-suska.ac.id	<1%
9	INTERNET	
9	digilib.unila.ac.id	<1%
10	INTERNET	
10	es.slideshare.net	<1%
11	INTERNET	
11	jia.stialanbandung.ac.id	<1%
12	INTERNET	
12	adoc.pub	<1%
13	INTERNET	
13	unihaz.ac.id	<1%
14	INTERNET	
14	Repository.umy.ac.id	<1%
15	INTERNET	
15	digilib.uin-suka.ac.id	<1%
16	INTERNET	
16	eprints.unsri.ac.id	<1%

17	repository.umpwr.ac.id:8080 INTERNET	<1%
18	id.scribd.com INTERNET	<1%
19	123dok.com INTERNET	<1%
20	jurnal.abulyatama.ac.id INTERNET	<1%
21	dprd-jogjakota.go.id INTERNET	<1%
22	dinastirev.org INTERNET	<1%
23	journal.unair.ac.id INTERNET	<1%
24	repository.umsrappang.ac.id INTERNET	<1%
25	repo.apmd.ac.id INTERNET	<1%
26	repository.ung.ac.id INTERNET	<1%
27	id.123dok.com INTERNET	<1%
28	docplayer.info INTERNET	<1%
29	repository.uinsu.ac.id INTERNET	<1%
30	jurnal.umrah.ac.id INTERNET	<1%
31	www.damandiri.or.id INTERNET	<1%
32	repository.ar-raniry.ac.id INTERNET	<1%
33	www.coursehero.com INTERNET	<1%
34	tangerangkab.go.id INTERNET	<1%
35	anakbangsa708.wordpress.com INTERNET	<1%
36	eprints.undip.ac.id INTERNET	<1%
37	media.neliti.com INTERNET	<1%
38	repository.bsi.ac.id INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography

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

Excluded sources:

- None

CURRICULUM VITAE

Nama : Sri Liskawati Kiama
Tempat Tanggal Lahir : Sinombayuga 04-04-1998
Alamat : Desa Sakti Bolaang Mongondow Selatan
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Nim : S2117015
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo

PENDIDIKAN FORMAL

Tahun 2006 – 2011 SDN 2 SINOMBAYUGA

Tahun 2011 – 2013 SMP NEGERI 6 BOL UKI

Tahun 2013- 2016 SMA NEGERI 1 GORONTALO

Tahun 2017 – 2021 UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO