

Analisis Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamuju Utara

Analysis Of Employee Performance in the Office of Population Control, Family Planning, Women Empowerment and Child Protection of North Mamuju Regency

¹Abbas Dengi, ²Haris Abd. Kadir, ³Awaludin
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palu
(*)email korespondensi: abbas_dengi@gmail.com

Abstrak

Berdasarkan hasil analisis terutama aspek manajemen, khususnya kinerja pegawai yang berkaitan dengan aspek-aspek penilaian kinerja yang dinilai meliputi kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif nilai tabulasi frekuensi menunjukkan bahwa, dari nilai rata-rata pernyataan 67 orang responden pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamuju Utara, dengan total penerapan indikator teknis secara keseluruhan jawaban responden sebesar 0,82 atau 82% pada tingkat hubungan Sangat Kuat (0,80-1,000), dimana indikator teknis, bagi pegawai dapat dipahami berdasarkan pekerjaan yang dilaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan dengan terlebih dahulu merumuskan tujuan yang akan dicapai. Total penerapan indikator konseptual secara keseluruhan jawaban responden sebesar 0,81 atau 81% pada tingkat hubungan Sangat Kuat (0,80-1,000), dimana indikator konseptual bagi pegawai mempunyai arti bahwa pegawai dapat melakukan pekerjaan yang diberikan selalu diselesaikan dengan penuh tanggung jawab, dan pegawai mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi. Total penerapan indikator interpersonal secara keseluruhan jawaban responden yang menunjukkan bahwa 0,84 atau 84% pada tingkat hubungan Sangat Kuat (0,80-1,000), dimana indikator interpersonal bagi pegawai mempunyai arti penting bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya, menjalin hubungan kerja dan bekerja sama dengan pihak lain dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dan pekerjaan yang diberikan.

Kata kunci : Kinerja pegawai dengan indikator kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal

Abstract

Based on the results of the analysis, especially the management aspects, especially the employees ' performance related to the assessed aspects of performance assessment covering technical capabilities, conceptual ability and interpersonal relationship ability by using qualitative descriptive method of frequency tabulation rate showed that, from the average value of the statement of 67 respondents to the Department of Population Control, family planning, empowering women and child protection of North Mamuju regency, with a total application of technical indicators overall response of respondents of 0.82 or 82% at a very strong relationship level (0,80-1,000) , where technical indicators, for employees can be understood based on the work performed as well as completing the work by first formulating the objectives to be achieved. The Total application of the overall conceptual indicator of the respondent's response is 0.81 or 81% at a very strong relationship level (0,80-1,000), where the conceptual indicator for the employee has the meaning that the employee can do the job provided is always resolved responsibly, and the employee has the ability to finish the work according to the target that has been determined by the organization. The Total application of interpersonal indicators in the overall answer of the respondent indicating that 0.84 or 84% at the level of relationship is strong (0,80-1,000), where the interpersonal indicators for employees have the significance that in the execution of employees ' work is always creative in carrying out their work, build a job and cooperate with other parties in order to accomplish tasks in accordance with their functions and work.

Keywords: Employee performance with technical capability indicators, conceptual ability and interpersonal relationships

PENDAHULUAN

Diera reformasi sekarang ini, setiap organisasi dalam menjalankan kegiatannya dihadapkan pada masalah-masalah yang sangat pelik dan kompleks yang bersifat multidimensional, baik menyangkut masalah sosial, ekonomi, politik, budaya bahkan perilaku manusia yang menuntut adanya perubahan yang mendasar. Demikian halnya menyangkut penyelenggaraan didalam pemerintah daerah perlu ditingkatkan dengan lebih memperhatikan aspek-aspek hubungan antara susunan pemerintahan daerah, potensi dan keanekaragaman daerah, peluang dan tantangan persaingan global, dengan memberikan kewenangan yang seluas-luasnya kepada daerah untuk melakukan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan tupoksi disertai dengan pemberian hak dan kewajiban menyelenggarakan otonomi daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan negara.

Berkaitan dengan perkembangan manajemen penyelenggaraan negara dan upaya mewujudkan pelayanan prima yang berkualitas, maka difokuskan pada pengelolaan dan berorientasi pada kepuasan pelanggan (*customer-driven government*) yang dicirikan dengan lebih memfokuskan diri pada fungsi pengaturan, pemberdayaan masyarakat, serta menerapkan sistem kompetisi dan pencapaian target yang didasarkan pada visi, misi, tujuan, sasaran dalam berbagai organisasi atau dinas yang dibentuk pada masing-masing daerah.

Menyadari pentingnya sumber daya pegawai dalam mengemban visi misi tersebut maka pegawai harus secara kreatif menemukan dan menggunakan ide (cara dan metode) untuk dapat mengidentifikasi dan menemukan setiap kemungkinan terjadinya permasalahan dalam setiap memberikan layanan, penyelewengan/ penyalahgunaan maupun terjadinya penurunan kualitas kerja. Kreatifitas kerja pegawai ini akan mendorong terciptanya suatu sistem kinerja pemerintah yang professional.

Upaya secara sistematis dan berkelanjutan perlu dilakukan oleh Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamuju Utara, mengenai peningkatan kinerja pegawai yang diharapkan memiliki komitmen kerja yang baik sehingga terciptanya suatu sikap, tindakan, dan perilaku kearah budaya kerja yang efisien, disiplin tinggi, dan dapat mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi. Oleh karena itu perlu dilakukan pembenahan berbagai aspek di bidang sumber daya manusia yang memungkinkan tercapainya kinerja aparatur pemerintah yang memiliki komitmen dan dedikasi yang tinggi serta bertanggungjawab atas penyelesaian pekerjaannya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan ilmu ekonomi terutama aspek manajemen dengan fokus pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya kinerja pegawai yang berkaitan dengan aspek-aspek penilaian kinerja yang dinilai meliputi kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamuju Utara.

Apabila dilihat dari tujuannya, penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif, dimana penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran atau deskripsi tentang aspek-aspek penilaian kinerja yang dinilai meliputi kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal. Sedangkan penelitian verifikatif adalah untuk mengetahui hubungan atas variabel melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data di lapangan. Menurut Subagyo (1997: 107), "Populasi adalah keseluruhan obyek yang mempunyai ciri sama, kemudian diambil data sebagai data penelitian". Sedangkan menurut Sekaran (2000: 226), "Populasi adalah sekumpulan individu, peristiwa atau hal yang menarik lainnya yang ingin diteliti". Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan dari peneliti maka populasi dari pegawai yang ada semuanya di ambil sebagai sampel. Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel menggunakan *metode sensus*. Dimana diketahui bahwa jumlah pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamuju Utara sebanyak 67 orang Adapun rumusan persentase yang digunakan mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Arikunto, (2000:33) sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase alternatif jawaban
F = Frekuensi jawaban responden
N = Jumlah Responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut tanggapan dari masing-masing responden pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamuju Utara dalam menganalisis variabel kinerja pegawai dengan indikator atau aspek teknis, aspek konseptual dan aspek interpersonal, diuraikan sebagai berikut:

Aspek Teknis

Berdasarkan hasil tanggapan responden atas pernyataan variabel kinerja untuk indikator teknis, seperti terlihat pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Frekuensi dan Persentase Variabel Kinerja Pegawai Dengan Indikator Teknis

No	Pernyataan	Jawaban										Jumlah		
		STS		TS		KS		S		SS		N	Mean	Score
		(Bobot 1)	(Bobot 2)	(Bobot 3)	(Bobot 4)	(Bobot 5)	F	%						
1	Kualitas kerja pegawai disini melebihi pegawai di unit kerja lain.	0	0	0	0	5	7,5	46	68,7	16	23,9	67	4,16	279
2	Peran aktif pegawai dalam bekerja secara keseluruhan.	0	0	5	7,5	18	26,9	30	44,8	14	20,9	67	3,79	254
3	Pegawai menunjukkan kecermatan dalam bekerja.	0	0	0	0	2	3,0	39	58,2	26	38,8	67	4,36	292
4	Pegawai membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan.	0	0	3	4,5	1	1,5	48	71,6	15	22,4	67	4,12	276
5	Efisiensi kerja pegawai disini melebihi pegawai di unit kerja lain.	0	0	0	0	11	16,4	51	76,1	5	7,5	67	3,91	262
Total Nilai		0	0	8	2,4	37	11,1	214	63,9	76	22,7	20,34	1363	
		Nilai Maksimum											1675	
		Total Penerapan Teknis											0,81	

Sumber : Data primer setelah diolah (2019)

Hasil tanggapan responden atas indikator teknis responden menyatakan Sangat Tidak Setuju, 0%, Tidak Setuju sebesar 2,4%, Kurang Setuju/Ragu-Ragu, sebesar 11,1% responden yang menjawab Setuju 63,9% dan 22,7% responden menyatakan Sangat Setuju, hal ini menunjukkan bahwa pegawai mempunyai kemauan dan kemampuan bekerja sesuai dengan tugasnya, pegawai mempunyai kecermatan dan ketelitian dalam suatu pekerjaan, pegawai mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dimilikinya, dan pegawai mempunyai kemampuan memimpin dan mengorganisir kelompok kerja kedalam suatu pekerjaan.

Jika dilihat dari perhitungan rata-rata hasil jawaban responden yang sangat setuju atas pernyataan variabel kinerja pada indikator teknis adalah pernyataan pada point ketiga yaitu pernyataan tentang pegawai menunjukkan kecermatan dalam bekerja dimana kemampuan pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan, yang memiliki nilai tertinggi sebesar 38,8% dengan nilai rata-rata sebesar 4,36, kemudian pernyataan point pertama sebesar 23,9% dengan nilai rata-rata sebesar 4,16, pernyataan point keempat sebesar 22,4% dengan nilai rata-rata sebesar 4,12, pernyataan point kedua sebesar 20,9% dengan nilai rata-rata 3,79, dan pernyataan point kelima sebesar 7,5% dengan nilai rata-rata sebesar 3,91.

Dari nilai rata-rata pernyataan 67 orang responden menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamuju Utara memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan terlebih dahulu merumuskan tujuan yang akan dicapai, pegawai selalu memenuhi tugas dan orientasi pekerjaan dan melaksanakan pekerjaan pegawai bekerja dengan kreatif dan inovatif.

Kemampuan pimpinan juga dituntut untuk selalu melibatkan pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamuju Utara dalam menentukan umpan balik atas pekerjaan yang telah diberikan, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab dalam memahami efektivitas kinerja mereka sehingga baik pihak pegawai maupun pihak manajemen akan dapat mengetahui seberapa baik atau seberapa buruk sebuah pekerjaan yang telah diselesaikan sehingga dapat dievaluasi, yang dapat dilihat pada hasil sebuah pekerjaan yang telah diselesaikan.

Total penerapan indikator teknis secara keseluruhan jawaban responden sebesar 0,82 atau 82% pada tingkat hubungan Sangat Kuat (0,80-1,000), dimana indikator teknis, bagi pegawai dapat dipahami berdasarkan pekerjaan yang dilaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan dengan terlebih dahulu merumuskan tujuan yang akan dicapai, sehingga pegawai dapat mengatasi masalah baik secara internal maupun eksternal dan pegawai taat terhadap peraturan yang berlaku dalam lingkungan organisasi.

Konseptual

Berdasarkan hasil tanggapan responden atas pernyataan untuk indikator konseptual, seperti terlihat pada Tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Frekuensi dan Persentase Variabel Kinerja Pegawai Dengan Indikator Konseptual

No	Pernyataan	Jawaban										Jumlah		
		STS		TS		KS		S		SS		N	Mean	Score
		(Bobot 1)		(Bobot 2)		(Bobot 3)		(Bobot 4)		(Bobot 5)				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
6	Standar kualitas kerja pegawai melebihi standar resmi yang ada.	0	0	2	3,0	20	29,9	34	50,7	11	16,4	67	3,81	255
7	Pegawai menentukan waktu dan mengukur prioritas pekerjaan secara efisien.	0	0	1	1,5	6	9,0	48	71,6	12	17,6	67	4,06	272
8	Pekerjaan sesuai dengan hasil yang diinginkan.	0	0	2	3,0	7	10,4	47	70,1	11	16,4	67	4,00	268
9	Kemampuan pegawai melakukan pekerjaan utama adalah baik.	0	0	1	1,5	6	9,0	46	68,7	14	20,9	67	4,09	274
10	Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tepat waktu.	0	0	0	0	2	3,0	50	74,6	15	22,4	67	4,19	281
Total Nilai		0	0	6	1,8	41	12,3	225	61,7	63	18,7	20,15	1350	
		Nilai Maksimum											1675	
		Total Penerapan Konseptual											0,81	

Sumber : Data primer setelah diolah (2019)

Hasil tanggapan responden atas indikator konseptual responden menyatakan Sangat Tidak Setuju, 0%, Tidak Setuju sebesar 1,8%, Kurang Setuju/Ragu-Ragu, sebesar 12,3% responden yang menjawab Setuju 61,7% dan responden menyatakan Sangat Setuju sebesar 18,7%, hal ini menunjukkan bahwa pegawai mempunyai kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan selalu diselesaikan dengan penuh tanggung jawab, pegawai mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah

dimilikinya, dan pegawai mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan.

Jika dilihat dari perhitungan rata-rata hasil jawaban responden yang sangat setuju atas pernyataan variabel kinerja pada indikator konseptual adalah pernyataan pada point kesepuluh yaitu pernyataan mengenai pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tepat waktu dimana pegawai merasa bertanggung jawab atas pengembangan dan berniat mengevaluasi diri secara terus menerus, yang memiliki nilai tertinggi sebesar 22,4% dengan nilai rata-rata sebesar 4,19, kemudian pernyataan point kesembilan sebesar 20,9% dengan nilai rata-rata sebesar 4,09, pernyataan point ketujuh sebesar 17,6% dengan nilai rata-rata sebesar 4,06, pernyataan point kedelapan sebesar 16,4% dengan nilai rata-rata sebesar 4,00, dan pernyataan point keenam sebesar 16,4% dengan nilai rata-rata sebesar 3,81.

Dari nilai rata-rata pernyataan 67 orang responden menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamuju Utara memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, selalu masuk kerja dan tidak pernah meninggalkan pekerjaan selama jam kerja pegawai serta bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan dan selalu bekerja untuk berupaya bagi keberhasilan organisasi.

Total penerapan indikator konseptual secara keseluruhan jawaban responden sebesar 0,81 atau 81% pada tingkat hubungan Sangat Kuat (0,80-1,000), dimana indikator konseptual bagi pegawai mempunyai arti bahwa pegawai dapat melakukan pekerjaan yang diberikan selalu diselesaikan dengan penuh tanggung jawab, pegawai mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dimilikinya, merasa bertanggung jawab atas pengembangan dan berniat mengevaluasi diri secara terus menerus dan pegawai mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan oleh organisasi.

Interpersonal

Berdasarkan hasil tanggapan responden atas pernyataan untuk indikator interpersonal, seperti terlihat pada Tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3. Frekuensi dan Persentase Variabel Kinerja Pegawai Dengan Indikator Interpersonal

No	Pernyataan	Jawaban										Jumlah		
		STS		TS		KS		S		SS		N	Mean	Score
		(Bobot 1)	(Bobot 2)	(Bobot 3)	(Bobot 4)	(Bobot 5)	F	%	F	%	F			
11	Pengetahuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik.	0	0	0	0	2	3,0	28	41,8	37	55,2	67	4,52	303
12	Pegawai mengantisipasi masalah yang mungkin dapat terjadi	0	0	1	1,5	8	11,9	43	64,2	15	22,4	67	4,07	273
13	Tingkat kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan pimpinan sudah baik.	0	0	0	0	4	6,0	44	65,7	19	28,4	67	4,22	283
14	Dapat berinteraksi secara efektif dengan orang lain dengan berbagai jenis pekerjaan.	0	0	0	0	10	14,9	40	59,7	17	25,4	67	4,10	275
15	Kreativitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah baik.	0	0	2	3,0	8	11,9	47	70,1	10	14,9	67	3,97	266
Total Nilai		0	0	3	0,9	32	9,54	202	60,3	98	29,3	20,90	1400	
		Nilai Maksimum												1675
		Total Penerapan Interpersonal												0,84

Sumber : Data primer setelah diolah (2019)

Hasil tanggapan responden atas indikator interpersonal responden menyatakan Sangat Tidak Setuju, 0%, Tidak Setuju sebesar 0,9%, Kurang Setuju/Ragu-Ragu, sebesar 9,54% responden yang menjawab Setuju 60,3% dan responden menyatakan Sangat Setuju sebesar 29,3%, hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan pegawai selalu bekerja sama dengan rekan kerja dan saling tukar pendapat untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang terbaik serta bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan terhadap unit kerja yang menjadi bagian tugas setiap pegawai.

Jika dilihat dari perhitungan rata-rata hasil jawaban responden yang sangat setuju atas pernyataan variabel kinerja pada indikator interpersonal adalah pernyataan pada point kesebelas yaitu pengetahuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik sehingga kemampuan pegawai melakukan pekerjaan utama adalah baik, yang memiliki nilai tertinggi sebesar 55,2% dengan nilai rata-rata sebesar 4,52, kemudian pernyataan point ketigabelas sebesar 28,4% dengan nilai rata-rata sebesar 4,22, pernyataan point keempatbelas sebesar 25,4% dengan nilai rata-rata sebesar 4,10, pernyataan point duabelas sebesar 22,4% dengan nilai rata-rata sebesar 4,07, dan pernyataan point kelimabelas sebesar 14,9% dengan nilai rata-rata sebesar 3,97.

Dari nilai rata-rata pernyataan 67 orang responden menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamuju Utara memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan selalu bekerja sama dengan rekan kerja dan saling tukar pendapat untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang terbaik dan mempunyai keinginan untuk dihargai orang lain dalam melaksanakan pekerjaan.

Total penerapan indikator interpersonal secara keseluruhan jawaban responden yang menunjukkan bahwa 0,84 atau 84% pada tingkat hubungan Sangat Kuat (0,80-1,000), dimana indikator interpersonal bagi pegawai mempunyai arti penting bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya, menjalin hubungan kerja dan bekerja sama dengan pihak lain dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dan pekerjaan yang diberikan dipertanggungjawabkan terhadap unit kerja yang menjadi bagian tugas masing-masing.

Berikut rangkuman hasil tanggapan responden atas variabel kinerja, seperti terlihat pada Tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Rangkuman Hasil Distribusi Frekuensi dan Persentase Variabel Kinerja Pegawai

Variabel/ Konsep	Dimensi	Jumlah Score	Nilai Maksimum	Total Penerapan
Kinerja Pegawai (Y)	Teknis	1363	1675	0,81
	Konseptual	1350	1675	0,81
	Interpersonal	1400	1675	0,84

Sumber : Data primer setelah diolah (2019)

Dari hasil rangkuman distribusi frekuensi dan persentase variabel kinerja pegawai dengan dimensi aspek teknis, aspek konseptual dan aspek interpersonal pada Tabel 5.8 diatas, menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamuju sudah efektif hal ini dilihat dari kemampuan pegawai dalam menerjemahkan suatu tugas yang diberikan organisasi kepadanya mencerminkan bahwa pegawai tersebut memiliki kemampuan intelektual yang berkaitan dengan tingkat pendidikan formal maupun informal sebagai salah satu syarat menjadi pegawai. Kemampuan ini merupakan bagian dari kompetensi dimana karakter, sikap dan perilaku atau disebut juga pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain, bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi kerja, serta kapasitasnya dalam melaksanakan pekerjaan.

Disamping itu komunikasi dengan rekan sekerja perlu ditingkatkan agar penyampaian informasi menjadi lancar dengan meningkatkan saling keterbukaan antar pegawai dalam upaya menyampaikan informasi tentang masalah yang terjadi pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamuju Utara serta sebaiknya pemimpin lebih sering menyampaikan informasi kepada bawahan untuk mengurangi kesalah pahaman penyampaian informasi dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pegawai lebih ditekankan untuk memahami nilai-

nilai budaya organisasi agar nilai budaya instansi dapat dijalankan dengan baik agar dapat mencapai tujuan instansi yang maksimal.

Dengan demikian budaya organisasi merupakan salah satu unsur yang dalam membentuk kinerja pegawai untuk berinteraksi baik antara sesama pegawai maupun pimpinan yang tergabung dalam organisasi dapat memberikan dampak yang positif bagi kelangsungan organisasi dimasa yang akan datang. Sehingga aktualisasi budaya organisasi terhadap penerapan tugas dan kegiatan yang dilakukan sehari-hari oleh aparat pemerintah khususnya pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamuju Utara akan memberikan dampak pada hasil peningkatan kualitas pelayanan masyarakat yang semakin menjadi lebih baik.

Faktor-Faktor yang Mendukung Dalam Pelaksanaan Kinerja Pegawai

Peningkatan kerja pegawai tergantung pada motivasi seseorang atau pimpinan dalam memberikan arahan dan ditunjuk untuk membawa pegawai sadar dengan sendirinya mengakui sampai sejauhmana tugas yang harus diselesaikan sesuai tanggung jawab.

Berdasarkan faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan dasar inilah pimpinan pada salah satu instansi perlu memikirkan tunjangan dan kompensasi jika kelak pegawai memang memiliki dari ke enam faktor pendukung tersebut.

Menurut Hasibuan, (2009 : 201) menyatakan bahwa kalau seorang pegawai nanti ada motivasi kerja jika dijanji bonus atau tunjangan, pegawai semacam ini tidak mempunyai dedikasi yang tinggi pada instansi dimana ia bekerja.

Penjelasan di atas bahwa pegawai itu tidak mengharapkan suatu tunjangan atau kompensasi apabila memang ingin meningkatkan kinerjanya. Jika pada kesempatan yang lain misalnya tidak dijanjikan atau tidak ada tunjangan dan kompensasi berarti pegawai tersebut tidak mempunyai gairah kerja.

Selain dari pendapat diatas, Bagaimana cara mengukur kinerja karyawan di kantor?. Ada banyak cara, salah satunya misalnya dengan melihat prestasi kerja yang sudah dicapai oleh pegawai. pimpinan sering terpaku pada cara mengukur kinerja pegawainya, namun sering melupakan sebenarnya faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai itu.

Sebuah perusahaan atau instansi harus mampu mengukur setiap kinerja pegawainya, karena ini adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan perusahaan atau instansi akhirnya. Kinerja pegawai akan mempengaruhi pencapaian target perusahaan atau instansi. Jika kinerja pegawai baik, maka pencapaian target yang diinginkan perusahaan atau instansi juga akan tercapai.

Sebagai pemimpin, dituntut harus paham betul terhadap kondisi para pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut adalah 6 (enam) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

Kondisi sarana dan prasarana kantor (Fasilitas Kantor)

Ada tidaknya sarana dan prasarana yang mendukung seseorang pegawai bekerja di kantor. Dengan fasilitas yang tersedia, akan memberikan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan memiliki komitmen untuk bekerja dengan maksimal, maka kinerja pegawai pasti akan lebih baik karena ketersediaan fasilitas yang ada pada kantor tersebut.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja

Bagaimana suasana ruangan kantor, misalnya apa warna cat dinding di kantor, seberapa luas ruang kerja di kantor, dan Kebiasaan-kebiasaan sederhana karyawan di kantor, untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman perlu untuk menata dan membuat aturan-aturan kecil yang disepakati bersama. Misalnya, menghindari mengejek sesama karyawan, membiasakan membuang sampah pada tempatnya, atau sekedar menyapa dengan sapaan “hallo” setiap bertemu. Seharunya lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang sesuai dengan jumlah karyawan yang ada, lampu penerangan dan suhu udara yang nyaman. Hal-hal sederhana tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Buat prioritas kerja yang jelas

Delegasikan alur kerja yang jelas, memiliki SOP yang jelas, sehingga karyawan akan bekerja mengikuti SOP (standar operasional prosedur) yang sudah ada. Tidak akan ada kebingungan antar karyawan, dengan prioritas kerja maka akan terjadi efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan. Berikan prioritas kerja yang jelas terhadap karyawan Anda. Jangan bebankan terlalu banyak tugas kepada karyawan, sehingga mereka akan merasa kebingungan mana pekerjaan yang harus diprioritaskan terlebih dahulu mana yang tidak.

Berikan waktu yang cukup kepada karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan timeline dan SOP, jika ternyata ada pekerjaan penting yang sifatnya insidental, harus dikerjakan karyawan. Pintar-pintarlah mengotak-atik jadwal *deadline* pekerjaan yang sebelumnya sudah atau sedang dikerjakan. Berikan pengertian kepada karyawan, supaya mereka dapat bekerja dengan tenang dan tepat waktu.

Dukungan dan suport dari atasan

Sebagai pemimpin yang baik, Anda harus mendengarkan pendapat dan ide pegawai Anda. Berikan suport kepada mereka dalam menyampaikan gagasan dan ide-ide baru saat rapat. Libatkan mereka dalam menyelesaikan sebuah permasalahan yang ada. Dengarkan ide-ide mereka, karena pada akhirnya ide ini yang akan membawa sebuah kemajuan bagi instansi. Ajak mereka ikut berperan aktif dalam melakukan terobosan-terobosan penting dalam perusahaan atau instansi.

Berikan apresiasi dan bonus

Berikan apresiasi kepada pegawai Anda setiap kali mereka selesai mengerjakan tugas. Setiap pegawai akan bekerja dengan segenap kemampuan jika pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan atau instansi. Bukan hanya di hargai dengan bonus uang, namun juga dengan apresiasi pujian dari atasan.

Berikan pujian pada momen tertentu dan disaksikan oleh pegawai lain, karena prosesi ini akan meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja dengan sebaik mungkin. Mereka berharap akan mendapatkan apresiasi dan bonus seperti teman mereka yang sudah mendapatkannya.

Buat sebuah rapor untuk para pegawai

Membuat rapor untuk memberikan motivasi kepada pegawai agar meningkatkan kinerja mereka di kantor. Dengan buku laporan yang dimiliki setiap pegawai, Anda akan mudah menilai dan memberikan apresiasi kepada pegawai yang berprestasi.

Rapor bisa dibuat dengan berbagai penilaian, misalnya kedisiplinan, kinerja, dan lain sebagainya. Bisa diberikan setiap 3 bulan sekali sampai satu tahun sekali.

KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis terhadap hasil penelitian, pada bagian ini akan diuraikan kesimpulan sebagai berikut: 1) Dari nilai rata-rata pernyataan 67 orang responden menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamuju Utara, dengan total penerapan indikator teknis secara keseluruhan jawaban responden sebesar 0,82 atau 82% pada tingkat hubungan Sangat Kuat (0,80-1,000), dimana indikator teknis, bagi pegawai dapat dipahami berdasarkan pekerjaan yang dilaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan dengan terlebih dahulu merumuskan tujuan yang akan dicapai, sehingga pegawai dapat mengatasi masalah baik secara internal maupun eksternal dan pegawai taat terhadap peraturan yang berlaku dalam lingkungan organisasi. 2) Dari nilai rata-rata pernyataan 67 orang responden menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamuju Utara, dengan total penerapan indikator konseptual secara keseluruhan jawaban responden sebesar 0,81 atau 81% pada tingkat hubungan Sangat Kuat (0,80-1,000), dimana indikator konseptual bagi pegawai mempunyai arti bahwa pegawai dapat melakukan pekerjaan yang diberikan selalu diselesaikan dengan penuh tanggungjawab, pegawai mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dimilikinya, merasa bertanggung jawab atas pengembangan

dan berniat mengevaluasi diri secara terus menerus dan pegawai mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan oleh organisasi. 3) Dari nilai rata-rata pernyataan 67 orang responden menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamuju Utara, dengan total penerapan indikator interpersonal secara keseluruhan jawaban responden yang menunjukkan bahwa 0,84 atau 84% pada tingkat hubungan Sangat Kuat (0,80-1,000), dimana indikator interpersonal bagi pegawai mempunyai arti penting bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya, menjalin hubungan kerja dan bekerja sama dengan pihak lain dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dan pekerjaan yang diberikan dipertanggungjawabkan terhadap unit kerja yang menjadi bagian tugas masing-masing.

SARAN

Oleh karena adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, saran yang dapat diberikan penulis untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut: 1) Untuk peningkatan kinerja pegawai pada kemampuan teknis diharapkan instansi meningkatkan kemampuan pegawainya dalam hal kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya. 2) Untuk peningkatan kinerja pegawai pada kemampuan konseptual, diharapkan instansi meningkatkan kemampuan pegawainya untuk memahami kompleksitas yang ada pada instansinya dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke bidang operasional instansi secara menyeluruh. Pada intinya setiap individu atau pegawai pada setiap instansinya memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang pegawai. 3) Untuk peningkatan kinerja pegawai pada kemampuan hubungan interpersonal, diharapkan instansi meningkatkan kemampuan pegawainya dalam hal melakukan kerja sama dengan orang lain, memberikan motivasi pegawai dan melakukan negosiasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S Ruky, 2006, *SDM Berkualitas Mengubah Visi Dunia Menuju Realitas*, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Al Juffri, 2013. Dengan judul: “Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun”.
- Ambar, Tegus Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Atmosoeparto, Kisdarto, 2001. “*Menuju SDM Berdaya Dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien*”. Penerbit : Jakarta Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Costello Wibowo. 2007, *Manajemen Perubahan*. Edisi Kedua Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Djarwanto, dan Subagyo, Pangestu, 1997, *Statistik Induktif*, Edisi 4, BPFE, Yogyakarta.
- Furtwengler, Dale, 2002. *Penuntun Sepuluh Menit Penilaian Kinerja: Menguasai Keahlian Yang Anda Perlukan Dalam Sepuluh Menit*. Andi. Jogjakarta.
- Gibson, James L, John M.I, H Donnely, 1996, *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kedelapan, Bina Aksara, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Andi Offset, Yogyakarta.

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang dalam pelaksanaannya ditindaklanjuti dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 589/IX/6/Y/1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Irawan, Persada, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIA-LAN Press: Jakarta.

Mangkuprawira TB. Sjafrri & Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Mangkunegara, AP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Mathis Robert L. dan John H Jakson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

Nawawi, Hadari. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Pertama, Penerbit UGM, Yogyakarta.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. PT. Grafindo Persada. Jakarta.

Sedarmayanti, 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai* : Mandar Maju, Bandung.

Sekaran, Uma, 2000. *Research Methods for Business*, John Wiley & Sons, Inc, New York.

Sugiyono, 2005, *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.

Sulistiyani dan Rosida. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.

Umar Husen, 2005, *Metode Riset*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

Usan Rudiansyah dan Miman Nurdiaman, 2015. Dengan judul: "Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Peningkatan Pelayanan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Intan Kabupaten Garut".

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.

Yurisko Dwi Wicaksono, 2017. Dengan judul: "Analisis Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara (studi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta)".