

**KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DISTRIK WESAPUT
KABUPATEN JAYAWIJAYA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Akademik
Guna Mencapai Gelar Sarjana Sosial Pada
Program Studi Ilmu Pemerintahan*



Oleh :

MITENA WANIMBO

NIM. 201410068

**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DI TANAH PAPUA
CABANG KABUPATEN JAYAWIJAYA
UNIVERSITAS AMAL ILMIAH WAMENA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN**ANALISIS KINERJA PEGAWAI
PADA DISTRIK WESAPUT KABUPATEN JAYAWIJAYA**

Diusulkan oleh ,

NAMA : MITENA WANIMBO

NIM :201410068

PROGRAM STUDI : ILMU PEMERINTAHAN

WAKTU PENULISAN : 2 bulan

**Telah diperiksa dan disetujui
Pada Tanggal : SEPTEMBER 2020**

Pembimbing I

Pembimbing II

SITI KHIKMATUL RIZQI,S.IP,M.Si
NIDN. 1201037702

SAHRAIL ROBO, S.Sos,M.Si
NIDN. 1425108601

Mengetahui :

Ketua Program Studi,

SITI KHIKMATUL RIZQI, S.IP,M.Si
NIDN. 1201037702

HALAMAN PENGESAHAN**ANALISIS KINERJA PEGAWAI
PADA DISTRIK WESAPUT KABUPATEN JAYAWIJAYA**

Telah Dipertahankan Skripsi Di Depan Panitia Ujian Skripsi

Pada Hari Rabu Tanggal 30 Desember 2020

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Ketua,

Sekretaris,

SITI KHIKMATUL RIZQI,S.IP,M.Si BAMBANG SUPENO DOMI,S.Sos,M.Si
NIDN.1201037702 NIDN. 1204076701

Anggota,

Anggota,

Dra. TELLY NANCY SILOOY,M.Si
NIDN.1207086701

TUKIJAN,S.Sos,M.Si
NIDN. 1427016601

Mengetahui,
Dekan FISIP Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena

Dra. TELLY NANCY SILOOY,M.Si
NIDN.1207086701

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, oleh karena kebesaran dan kuasa-Nya serta rahmat yang berlimpah sehingga skripsi ini dapat disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar kesarjanaan pada Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan apabila dilihat dari metode, substansi maupun analisisnya. Walaupun demikian, karya ilmiah ini adalah merupakan hasil yang maksimal dari penulis. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati, penulis mengharapkan adanya kontribusi yang dapat berupa sumbangan pikiran, koreksi ataupun kritikan yang bersifat konstruktif guna kesempurnaan skripsi ini.

Dalam proses penyusunan dan penulisan skripsi ini, penulis banyak menerima bimbingan, petunjuk serta bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini secara khusus penulis dengan tulus hati menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Bapak **Dr. H. Rudihartono Ismail, M.Pd** selaku Rektor Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengenyam pendidikan tinggi.
2. Ibu **Siti Khikmatul Rizqi, S.IP, M.Si** selaku Pembimbing I dan Bapak **Sahrail Robo, S.Sos, M.IP** selaku Pembimbing II, yang walaupun dalam kesibukannya dengan sepenuh hati selalu memberikan bimbingan kepada penulis dalam proses penulisan skripsi ini dari awal hingga selesai.
3. Ibu **Siti Khikmatul, S.IP , M.Si** selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan.
4. Ibu **Siti Khikmatul Rizqi, S.IP, M.Si** selaku Dosen Wali yang telah banyak membantu dalam penyelesaian akademik.

ABSTRAKSI

MITENA WANIMBO NIM. 201410068 _____ Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Wesaput Kabupaten Jayawijaya. “.(Pembimbing : Siti Khimatul Rizqi dan Sahrail Robo)

Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui bagaimanakah Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Wesaput Kabupaten Jayawijaya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai dengan aspek yang diteliti yakni responsifitas, kualitas pelayanan, kemampuan dan kerjasama.

Populasi adalah pegawai kantor Distrik Wesaput Kabupaten Jayawijaya. Jumlah populasi sebanyak 13 orang pegawai sampel yang digunakan sebanyak 13 orang. Tehnik analisa data yang digunakan adalah analisa skor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel kinerja pegawai di Distrik Wesaput Kabupaten Jayawijaya adalah 31,15 ($15 < \text{jumlah skor} \leq 30$) masuk kategori baik. Indikator responsifitas sebesar 27,6 dan dikategorikan kurang baik, indikator kualitas pelayanan sebesar 30,4 dan masuk kategori baik. Indikator kemampuan sebesar 26,8 dan masuk kategori kurang baik dan indikator kerjasama sebesar 35,8 dan dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Distrik Wesaput telah baik sekalipun dari sisi responsifitas dan kemampuan kerja pegawai masih kurang baik. sedangkan dari sisi kualitas pelayanan dan kerjasama sudah baik.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai Distrik Wesaput

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAKSI	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	3
C. Rumusan masalah.....	3
D Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	3
	4
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori.....	
B. Penelitian Terdahulu.....	
C. Definisi Operasional.....	5
D. Kerangka Konseptual Penelitian.....	20
	22
BAB III. METODE DAN TEKNIK PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	22

B. Jenis Penelitian.....	
C. Populasi dan Sampel.....	24
D. Instrumen Penelitian.....	24
E. Teknik Pengumpulan Data.....	24
F. Teknik Analisa Data.....	25
	26
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	27
A. Hasil Penelitian.....	
B. Pembahasan.....	
	28
BAB V. PENUTUP	62
A. Kesimpulan	
B. Saran	
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	68
	68

DAFTAR TABEL

Nomor	Teks	Halaman
3.1	Tabel Interpretasi Skor.....	27
4.1	Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
4.2	Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Umur.....	41
4.3	Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan....	42
4.4	Keadaan Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	43
4.5	Tanggapan Responden tentang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.....	44
4.6	Tanggapan Responden tentang pegawai mampu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.....	45
4.7	Tanggapan Responden tentang pegawai mengerjakan pekerjaan dengan cepat.....	46
4.8	Tanggapan Responden tentang pegawai mengerjakan pekerjaan tanpa membuat kesalahan.....	47
4.9	Tanggapan Responden tentang pegawai mengerjakan pekerjaan sama dengan pegawai lain dalam	48
4.10	Tanggapan Responden tentang pegawai mampu bekerja sama dengan pegawai lain dalam	49
4.11	Tanggapan Responden tentang pegawai mampu bekerja sama dengan pegawai lain dalam	49
4.12	Tanggapan Responden tentang pegawai mampu bekerja sama dengan pegawai lain dalam	49

	menyelesaikan pekerjaan.....	50
4.13	51
4.14	Tanggapan Responden tentang pegawai melayani masyarakat dengan cepat.....	52
4.15	Tanggapan Responden Berdasarkan pegawai melayani masyarakat tanpa diskriminasi.....	53
4.16		
4.17	Tanggapan Responden tentang pegawai melayani masyarakat dengan sopan.....	54
		55
4.18	Tanggapan Responden tentang pegawai melayani masyarakat dengan ikhlas.....	56
4.19	Tanggapan Responden tentang pegawai melayani masyarakat sesuai prosedur yang ditetapkan.....	57
4.20		
4.21	Tanggapan Responden tentang pegawai memiliki kemampuan dalam mengoperasikan computer.....	58
4.22	Tanggapan Responden tentang pegawai memahami tugas pokok dan fungsi.....	59
		60
4.23	Tanggapan Responden tentang pegawai mengerjakan tugas sesuai tugas pokok yang diberikan.....	61
4.24	Tanggapan Responden tentang pegawai mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan teman sejawat.....	62

4.25	Tanggapan Responden tentang pegawai mampu mengerjakan tugas sesuai target waktu yang	63
4.26	ditetapkan...	64
4.27	Tanggapan Responden tentang pegawai berkomunikasi dengan baik dengan	65
4.28	masyarakat.....	66
4.29	Tanggapan Responden tentang pegawai menjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dalam pelaksanaan tugas.....	67
	Tanggapan Responden tentang pegawai mampu bekerjasama dengan sesama rekan kerja.....	
	Tanggapan Responden tentang pegawai mampu bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan.....	
	Tanggapan Responden tentang pegawai mampu bekerjasama antar bagian atau unit kerja.....	
	Rata-rata Indikator Responsifitas.....	
	Rata-rata Indikator Kualitas Pelayanan.....	
	Rata-rata Indikator Kemampuan.....	
	Rata-rata Indikator Kerjasama.....	

Rata-rata Indikator dari Variabel Kinerja
Pegawai.....

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Teks	Halaman
2.1	Kerangka Konseptual Penelitian	23
4.1	Struktur Organisasi Distrik Wesaput Kabupaten Jayawijaya.....	29

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam pelaksanaan Pokok-pokok pemerintahan di daerah Pemerintah wilayah Distrik merupakan koordinator penyelenggaraan pembangunan dan pembinaan kehidupan masyarakat di segala bidang. Dalam lingkup wilayahnya Pemerintah Distrik dalam melaksanakan fungsinya selaku koordinator pembangunan bertanggung jawab menggerakkan dan membangkitkan seluruh partisipasi masyarakat dalam segala bidang yang telah menjadi komitmen pemerintah yaitu mensejahterakan kehidupan masyarakat.

Dalam era reformasi birokrasi saat ini, dalam menjalankan fungsi pemerintahan, pemenuhan tuntutan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat, pemerintah dihadapkan pada tantangan yang sangat berat dan kompleks dalam berbagai tugas dan pekerjaan yang dihadapinya. Tantangan tersebut tidak bisa dihindari atau bahkan diabaikan, melainkan perlu dihadapi dengan segera dan dicari solusi terbaik supaya setiap masalah yang muncul dapat diselesaikan secara tuntas dan memuaskan publik.

Salah satu langkah penting menghadapi masalah-masalah yang dihadapi adalah dengan menjalankan fungsi manajemen pemerintahan yang lebih berorientasi pada optimalisasi sumber daya manusianya melalui peningkatan kualitas dan profesionalitas serta penumbuhan etos kerja aparatur secara terencana dan terprogram. Pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan bersifat sentral, karena hal ini sangat menentukan keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi atau lembaga serta sekaligus dapat menentukan citra positif atau kepercayaan semua pihak terhadap organisasi atau lembaga tersebut. Di era modern saat ini, kepercayaan

terhadap manusianya ternyata dianggap lebih tinggi nilainya, karena masyarakat sebagai pelanggan atau yang dilayani oleh pemerintah termasuk dalam menyelesaikan suatu masalah, meyakini bahwa lebih penting siapa yang melakukannya sehingga akan diperoleh hasil yang memuaskan.

Dalam kelangsungan suatu pemerintahan peran administrasi adalah sangat menentukan, tapi lebih menentukan lagi dari administrasi yaitu manusianya. Baik buruknya administrasi sangat tergantung pada manusia yang ada didalamnya. Demikian juga manusia itu sangat tergantung pada kualitas kinerja yang akan dicapainya, karena dengan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, maka proses administrasi berjalan baik serta tujuan dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Dengan demikian, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja atau kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang atau kelompok atas suatu pekerjaan pada waktu tertentu. Kinerja itu dapat berupa produk akhir dari barang atau jasa yang berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana prasarana dan ketrampilan khusus yang dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Kinerja merupakan suatu proses atau seperangkat proses untuk mendapatkan pemahaman bersama mengenai apa yang akan dicapai dan bagaimana hal itu dapat dicapai, serta bagaimana mengatur orang dengan cara yang dapat meningkatkan kemampuan tercapainya tujuan tersebut.

Keberadaan Distrik Wesaput sebagai perpanjangan tangan di bawah Kabupaten Jayawijaya dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya membutuhkan pegawai untuk menghasilkan hasil kerja yang memuaskan dalam menjalankan tugasnya. Tugas yang diemban oleh pegawai yang didasarkan pada tingkat pengetahuan dan keterampilan, yang dimiliki. Tugas pokok dan fungsi pemerintah Distrik Wesaput dilaksanakan secara efisien dan efektif dan dapat menghasilkan tujuan yang diharapkan hanya dilakukan oleh pegawai yang memiliki

komitmen, semangat, disiplin, tanggungjawab dan kapabilitas yang tinggi. Selain itu keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kemampuan manajemen di dalam membuat suatu rencana dan pemanfaatan sumber daya manusia secara maksimal. Dimana pemerintah dalam hal ini kepala distrik harus memiliki kemampuan dalam pelaksanaan manajemen, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan serta mengevaluasi berbagai kegiatan yang dilakukan. Dalam melaksanakan tugas sebagai aparatur di Distrik dituntut agar mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Kinerja dapat dicapai melalui produktivitas, efisiensi dan efektivitas kerja setiap pegawai.

Berdasarkan pengamatan menunjukkan kinerja pegawai belum dilaksanakan secara optimal hal ini disebabkan karena pegawai jarang hadir di kantor, belum adanya kerja sama antara pegawai dalam pelaksanaan tugas, terlihat hanya satu dua orang pegawai saja yang ada ditempat tugas dan melaksanakan tugas, yang lainnya tidak memiliki inisiatif untuk melaksanakan tugas dan kurang adanya kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dan tidak memahami tugas pokok yang diberikan. Dari latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan judul : Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Wesaput Kabupaten Jayawijaya.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi permasalahan tentang kinerja pegawai dengan aspek yang diteliti yakni responsifitas, kualitas pelayanan, kemampuan dan kerjasama.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dalam melakukan penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut:

Bagaimanakah kinerja pegawai pada Kantor Distrik Wesaput Kabupaten Jayawijaya?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah di atas adalah untuk mengetahui kinerja pegawai Kantor Distrik Wesaput Kabupaten Jayawijaya .

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian meliputi :

a. Kegunaan Teoritis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta merupakan upaya untuk membandingkan antara teori yang diterima dibangku kuliah dengan prakteknya dalam organisasi atau instansi.

b. Kegunaan Praktis

Diharapkan dapat menjadi salah satu referensi ilmiah dan bahan masukan yang positif yang berkaitan kinerja pegawai pada Kantor Distrik Wesaput Kabupaten Jayawijaya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001 : 67), Pengertian kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yaitu merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (Simamora, 1995 : 327). Kinerja adalah hasil karya atau hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tingkat kemampuan dan motivasi yang tinggi.

Toha (1994 : 19), kinerja adalah kunci yang dipakai untuk menunjukkan pada kondisi internal. Bahwa hasil yang dicapai oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu atau dengan kata lain kinerja adalah jumlah yang dihasilkan oleh setiap pekerja dalam waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1992 : 2).

Menurut Nawawi (1997: 234) mengistilahkan kinerja sebagai karya, yaitu suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/non fisik. Kesempatan untuk berkinerja perlu ditambahkan meskipun seorang pegawai mungkin bersedia dan mampu. Hal ini untuk menghindari adanya kendala

dari kinerja, yaitu adanya rintangan – rintangan yang menjadi kendala bagi pegawai untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Kinerja mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Moeheriono, M.Si,(2012:96) kinerja merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja seseorang atau organisasi yang baik, begitu pula sebaliknya kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja seseorang atau organisasi yang optimal. Dalam setiap organisasi, penilaian terhadap kinerja merupakan ukuran keberhasilan dari organisasi dalam kurun waktu tertentu. Pada instansi pemerintah khususnya, penilaian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas dan efisiensi pelayanan publik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dimana baik buruknya kinerja tidak hanya dilihat dari tingkat kuantitas yang dapat dihasilkan seseorang dalam bekerja, akan tetapi juga diukur dari segi kualitasnya. Sementara Maier mendefinisikan kinerja pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri (**Winardi, 2004:78**). Lanjutnya motivasi dan kemampuan bukan satu-satunya variabel yang mempengaruhi kinerja pada karyawan. Ada studi tertentu yang juga menunjukkan bahwa berbagai macam karakteristik harus terdapat agar penetapan

tujuan dapat menyebabkan timbulnya kinerja yang bertambah baik. Dimana kinerja para pegawai akan lebih tinggi apabila tujuan-tujuan yang ditetapkan diterima oleh pihak yang harus melaksanakan pencapaiannya.

Menurut **Gibson, dkk (2003: 355)**, kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Menurut **Mangkunegara** dalam **(Widodo, 2004:77)**, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana baik dan buruknya tidak dilihat dari tingkat kuantitas yang dihasilkan seseorang dalam bekerja, akan tetapi juga diukur dari segi kualitasnya.

Menurut **Mangkunegara (2000:67)** mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut : Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja dapat berupa penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang menduduki jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga pada keseluruhan jajaran personel dalam organisasi. Berdasarkan beberapa teori tentang kinerja dan prestasi kerja dapat dikatakan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu

kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Menurut **Dessler(1997)**, kinerja merupakan prosedur yang meliputi (1) penetapan standar kinerja; (2) penilaian kinerja aktual pegawai dalam hubungan dengan standar-standar ini; (3) memberi umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi.

Menurut **Siagian (1985:210)** Pemikiran yang matang dalam konteks kinerja aparat dalam hal kebijaksanaan yang mantap dan kegiatan pengembangan yang berkelanjutan itu biasanya mencakup hal-hal sebagai berikut :

Pertama, Perencanaan tenaga kerja (*Manpower Planning*) dengan telah mengetahui misi, tugas pokok, fungsi dan kegiatan organisasi, akan relatif lebih muda untuk mengetahui jumlah tenaga kerja yang diperlukan, jenis pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan, jenjang kepangkatan dan jabatan yang harus tersedia dan tergambar dalam pormasi jenis kelamin dan sebagainya. Tanpa perencanaan tenaga kerja yang mantap, dua kondisi negatif yang bisa timbul, yaitu : (1) tidak tersedianya tenaga yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas fungsional organisasi, dan (2) tenaga kerja yang ada meskipun jumlahnya cukup akan tetapi persyaratan dan tuntutan kualitatif tidak terpenuhi. Kondisi negatif demikian sudah barang tentu tidak akan mendukung usaha mewujudkan Profesionalisme dan Spesialisasi yang didambakan demi penyelenggaraan pemerintahan di daerah secara efektif dan efisien. Kedua : Pengembangan sumber daya insani. Asumsi dasar dalam mengembangkan Profesionalisme dan spesialisasi ialah bahwa pada hakikatnya manusia secara normal

mempunyai kemauan dan untuk secara kualitatif terus tumbuh dan berkembang. Dengan demikian maka berdasarkan suatu perencanaan tenaga kerja yang mantap, tenaga kerja yang ada harus terus dikembangkan dengan program pengembangan yang terarah, sistematis dan programatis sehingga kekurangan yang ada mulanya dirasakan dan dapat diatasi. Jelaslah bahwa kebijakan yang menyangkut pengembangan sumber daya insani merupakan bagian yang amat penting dari usaha menumbuhkan dan memelihara Profesionalisme dan Spesialisasi dikalangan aparatur pemerintah. Ketiga : Cara pengetahuan dan keterampilan (*skills profile*), perdefinisi spesialisasi berarti keterampilan khusus yang tercermin dalam pengetahuan yang sangat mendalam mengenai sesuatu. Keterampilan khusus dan pengetahuan yang mendalam itu dapat diperoleh dengan berbagai cara seperti perolehan pengalaman operasional dilapangan dan jalur formal dalam bentuk latihan. Yang paling tepat ditempuh adalah jalan menggabungkan kedua jalur tersebut. Akan tetapi sebelum menempuh jalur pengembangan yang demikian, gambaran yang jelas tentang citra keterampilan yang dibutuhkan harus ada terlebih dahulu. Keempat : Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional dalam birokrasi yang modern, lumrah untuk menentukan dua jenis utama jabatan. Lebih lanjut kinerja aparatur merupakan kriteria utama terhadap penilaian keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan segenap tugas dan kegiatan sesuai program atau misinya.

Pengertian kinerja sebagai hasil dan fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Sesuai pengertian ini ada tiga aspek yang perlu dipahami setiap pegawai dan atau pimpinan suatu organisasi/unit kerja yakni : (a) kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya (b)

kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, dan (c) waktu yang diperlukan menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Berdasarkan pengertian kinerja tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan sesuatu tugas, tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan, hasil (keluaran) dari pekerjaan seseorang sesuai standar yang ditetapkan oleh organisasi, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Dengan demikian, kinerja seseorang baru akan diketahui apabila orang tersebut telah menghasilkan atau menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana ia bekerja.

Instansi pemerintah yang berhasil dalam pengukuran kinerja, pada umumnya menerapkan dua hal. Pertama, mengembangkan pengukuran kinerja berdasarkan empat karakteristik, yaitu: (a) mengacu pada tujuan program dan menunjukkan tingkat pencapaian hasil yang diinginkan, (b) terbatas kepada suatu pendapat yang penting untuk menghasilkan data bagi pengambilan keputusan, (c) respon terhadap berbagai prioritas, dan (d) pertanggung jawaban dikaitkan dengan pembentukan akuntabilitas hasil. Kedua, menyesuaikan sistem pengukuran kinerja yang ideal pertimbangan dunia nyata. Kinerja sebagai hasil kerja atau kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang, sekelompok orang (organisasi) atas suatu pekerjaan, pada waktu tertentu dapat berupa produk akhir atau berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan, sasaran organisasi.

Menurut Dessler (1997: 512 – 513), alasan perlunya menilai kinerja pegawai yaitu :

- a. Menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji.
- b. Menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk bersama-sama meninjau perilaku pegawai berkaitan dengan pekerjaannya.

Penilaian kinerja pegawai juga memungkinkan pegawai menyusun suatu rencana untuk memperbaiki setiap defenisi yang dapat diketahui. Dengan demikian maka kinerja adalah suatu hasil kesuksesan yang dicapai oleh pegawai dalam bidang pekerjaannya menurut kriterianya yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

Menurut Suprihanto (1996 : 2) bahwa dalam penilaian kinerja pegawai tidak hanya menilai hasil secara fisik, tetapi juga pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan.

Menurut Robbins (1996: 199) bahwa pada hakekatnya penilaian terhadap individu merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa suatu kinerja yang optimal. Penilaian kinerja tersebut mencakup beberapa hal antara lain :

- a. Kerjasama
- b. Kepemimpinan
- c. Kualitas pekerjaan
- d. Kemampuan teknis
- e. Daya tangkap intruksi
- f. Semangat
- g. Daya tahan kerja
- h. Disiplin

Simamora (1995: 418-419) mengungkapkan ada 3 (tiga) dasar perilaku yang hendaknya dimasukkan dalam penilaian kinerja agar organisasi berfungsi secara efektif yaitu :

1. Memikat dan menahan sejumlah orang ke dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu. Organisasi harus meminimalkan perputaran pegawai, ketidakhadiran dan keterlambatan.
2. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja pastilah dicapai.
3. Perilaku-perilaku inovatif dan spontan yaitu :
 - a. Kerjasama antara individu meminta bantuan dari rekan-rekan sejawatnya dan membantu mereka mencapai tujuan organisasi.
 - b. Tindakan protektif terhadap pegawai akan menghilangkan ancaman terhadap organisasi.
 - c. Gagasan konstruktif, terhadap pegawai akan memberikan sumbangan gagasan konstruktif dan kreatif untuk memperbaiki organisasi.
 - d. Pelatihan diri, tingkat terhadapnya pegawai akan terkait dalam program pelatihan diri untuk membantu organisasi mengisi kebutuhannya akan tenaga yang terlatih secara lebih baik.
 - e. Sikap-sikap yang menguntungkan, tingkat terhadapnya pegawai berjuang mengembangkan sikap yang menguntungkan tentang organisasi diantara mereka sendiri, pelanggan dan masyarakat umum.

2. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Usmara (2006:69), mengatakan bahwa untuk memastikan bahwa tingkat kinerja yang diinginkan dapat dicapai tidak hanya ditentukan oleh penghargaan kinerja hasil kerja tetapi juga oleh pengharapan kinerja, dengan metode yang diperlukan yaitu menetapkan tingkat kinerja sebagai titik dimana individu

menerima hasil kerja yang diinginkan harus dapat dicapai atau dirahi oleh individu-individu tersebut. Jika karyawan merasa bahwa tingkat kinerjanya dituntut untuk mendapatkan *reward* jauh lebih tinggi daripada yang mereka perkirakan dapat dicapai, maka motivasi untuk berkinerja bagus menjadi relatif rendah.

Dari uraian pendapat diatas, maka dapat disimpulkan secara umum bahwa kinerja merupakan wujud atau keberhasilan pekerjaan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan, hasil dari kinerja yang dicapai tidak hanya terbatas dalam ukuran kuantitatif namun juga kualitatif, dan untuk mengetahui kinerja seseorang harus ditetapkan standar kinerjanya.

Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain kinerja adalah bagaimana seseorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi/meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan dapat bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai. Untuk mencapai kinerja yang efektif, efisien dan berkualitas, maka **Mitchell** dalam (**Sedarmayanti, 2001:51**) mengungkapkan empat aspek yang dilakukan oleh seorang pegawai guna mewujudkan kinerja yang prima adalah : (1) kualitas pekerjaan, (2) prakarsa, (3) kemampuan, (4) komunikasi.

Demikian juga menurut **T.R, Mitchell ((1978:343)** menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu :

1. **Kualitas dan kuantitas pekerjaan**(*Quality & quantity of work*) adalah sejauhmana karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai standar yang berlaku di perusahaan tersebut.

2. **Kepatuhan** (*Promptness*) yakni tingkat kemampuan karyawan dalam mematuhi seluruh aturan-aturan yang berlaku di perusahaan baik jam kerja, pakaian kerja dan aturan-aturan lain.
3. **Kapabilitas** (*Capability*) yakni sejauh mana tingkat tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan seluruh pekerjaan yang menjadi tugasnya.
4. **Komunikasi**(*Communcation*) yakni kemampuan karyawan dalam hal berkomunikasi dan bekerja sama dengan pihak-pihak yang terkait.
5. **Inisiatif**(*Initiative*) yakni kemampuan seorang karyawan dalam berkreasi dan berinovasi dalam mengembangkan prosedur-prosedur kerja serta meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerja.

Selanjutnya kinerja dapat dilihat dari banyak indikator menurut **James E. Neal Jr. (2003:79)** dalam **Mangkunegara (2006:29)** yaitu : akurasi, prestasi, administrasi, analitis, komunikasi, kerjasama, kreatifitas, pengambilan keputusan, pendelegasian, dapat diandalkan, improvisasi, inisiatif, inovasi, keputusan, kepemimpinan, pemebelajaran, manajemen, motivasi, dan negosiasi.

Menurut **Sedarmayanti (2001:51)** bahwa, kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan, maka perlu mengetahui unsur-unsur yang sangat mendalam tentang kinerjanya, yaitu :

- 1) Meningkatkan mutu kerja, seperti ketepatan, ketrampilan, ketelitian dan kerapian;

- 2) Meningkatkan kualitas kerja, penciptaan, produk dan jasa, kreatif, mampu bekerja dan beradaptasi;
- 3) Meningkatkan ketangguhan, seperti mengikuti perintah, keselamatan kerja, inisiatif, ketepatan waktu dan kehadiran;
- 4) Meningkatkan sikap, seperti kerja sama dan perubahan pekerjaan.

Untuk mengkaji lebih mendalam, maka **Wasistino, dkk(2004:48)** menjelaskan indikator kinerja pegawai yang akan dibahas, meliputi :

1). Responsivitas

Lenville dalam (Wasistiono, 2004:49) responsivitas adalah kemampuan pegawai untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas dalam konteks ini adalah menunjukkan keselarasan antara program, dan bagian pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas perlu dijadikan sebagai salah satu indikator kinerja karena menggambarkan secara langsung kemampuan pegawai dalam menjalankan misi dan tujuannya. Responsivitas pegawai yang rendah seperti ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara tugas pelayanan dengan kebutuhan masyarakat, jelas akan menunjukkan kegagalan organisasi pemerintah dalam mewujudkan misi dan tujuannya. Organisasi yang memiliki responsivitas yang rendah, maka dengan sendiri memiliki kinerja yang rendah pula.

2). Responsibilitas

Lenville dalam (Wasistiono, 2004 :49) mengatakan responbilitas adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan kegiatan organisasi sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisai baik yang diimplicit atau eksolisit. Karena itu responsibilitas bisa juga suatu ketika

berbenturan dengan responsivitas, manakala kebijakan dan prosedur-prosedur administrasi yang ada dalam organisasinya ternyata tidak lagi memadai untuk menjawab dinamika yang terjadi dalam masyarakat. Hal ini terjadi disebabkan dinamika masyarakat selalu lebih cepat dari perubahan organisasi.

3). Kualitas pelayanan

Menurut **Gasper** dalam (**Lukman, 1999:9**) kualitas adalah : “segala sesuatu yang mampu memenuhi keinginan atau kebutuhan pelanggan.” Sedangkan **Lukman (1999:9)** mengemukakan bahwa “Pelayanan adalah suatu kegiatan atau urutan kegiatan yang terjadi dalam interaksi langsung dengan orang atau mesin secara fisik maupun non fisik dan menyediakan kepuasan pelanggan”.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kualitas pelayanan adalah pelayanan yang diberikan kepada pelanggan sesuai dengan standar pelayanan yang telah dibakukan sebagai pedoman dalam pemberian pelayanan.

4). Produktivitas

Sedarmayanti (2004:232) mengemukakan produktivitas adalah hubungan antara barang dan jasa yang dihasilkan dan sumber-sumber masukan (input) yang digunakan, biasanya dinyatakan sebagai rasio besarnya keluaran (output) terhadap masukan (input).

Sedangkan **Paul Mali** dalam (**Sedarmayanti, 2001:2570**) mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Produktivitas sebagai ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Dikatakan bahwa produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu afektivitas, dan efisien. Efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja (cara kerja) yang kuantitas dengan waktu. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Sehubungan dengan hal tersebut, **Timpe** dalam (**Sedarmayanti, 2004:232**) mengutarakan tujuh kunci untuk mencapai produktivitas, yaitu : (1) keahlian, (2) kepemimpinan, (3) kesederhanaan, (4) kepegawaian, (5) tugas, (6) perencanaan, (7) pelatihan. Peningkatan produktivitas diajukan untuk mencapai perubahan yang signifikan dalam rangka hubungan yang lebih baik antara keluaran dan masukan, atau peningkatan dalam rasio kinerja yang dicapai dibagi sumber yang dikonsumsi.

5). Kerja sama

Menurut **Sastrohadiwiryo (2003:236)** mengemukakan kerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Dikatakannya, kerja sama adalah rangkain kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang secara bersama-sama, teratur dan terarah berdasarkan pembagian tugas sesuai dengan kesepakatan bersama.

Pada dasarnya orang tidak mampu untuk hidup sendiri sehingga untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, ia terdorong untuk melakukan kerja sama dengan orang lain. Seseorang atau sekelompok orang yang membentuk suatu kelompok kerja sama

tidak lain karena orang tersebut mempunyai tujuan yang memulai kerja sama tersebut dapat dipenuhi tujuan yang diinginkan. Demikian pula karena disadari bahwa dengan memasuki organisasi/kelompok kerja sama tersebut kepuasan serta kemajuan akan mudah terpenuhi dibandingkan dengan berusaha sendiri. Menurut **Gibson, dkk (1983:20)** kerja sama dibentuk karena mengacu kepada pada beberapa usulan yaitu : (1) pemuasan kebutuhan, (2) kedekatan daya tarik, (3) tujuan kelompok, dan (4) alasan ekonomi. Organisasi bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, maka perlu diketahui ciri-ciri pokoknya kerja sama dilakukan oleh dua orang atau lebih, kerja sama dilakukan berdasarkan pembagian kerja secara terstruktur, dan kerja sama dilakukan untuk mencapai tujuan.

6). Kesetiaan

Menurut **Sastrohadiwiryo (2003:235)** mengatakan kesetiaan adalah : “Suatu tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengutamakan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab”. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku seseorang yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan seseorang sangat berhubungan langsung dengan pengabdian, karena pengabdian yang dimaksud adalah sumbang pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik diatas kepentingan pribadi. Dalam melaksanakan suatu kegiatan organisasi agar mencapai tujuan sangat didukung oleh faktor kesetiaan. Faktor kesetiaan yang dimaksud adalah seseorang yang dituntut agar dapat menunjukkan kesetiaan yang optimal terhadap tugas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Seseorang menggunakan kesetiaan dalam melakukan pekerjaannya, maka seseorang tersebut dapat menunjukkan prestasi atas tugas dan tanggung jawabnya. Seseorang yang menunjukkan kesetiaan berarti seseorang yang mencintai pekerjaannya, setia terhadap waktu, setia kepada pimpinan, serta kepada bidang tugasnya, setia memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang tersebut merupakan suatu tanggung jawab moral atas tugas dan pekerjaan yang dipikul nya. Dengan demikian organisasi akan menunjukkan kinerjanya berhasil guna dan berdaya guna.

7). Kemampuan

Rivai (2004:2260) mengemukakan kemampuan adalah: “Kapabilitas yang dimiliki oleh seseorang untuk mengembangkan berbagai tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kemampuan seseorang pada hakikatnya tersusun dari dua faktor antara lain : kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Untuk itu penulis akan membahas kajian dari kemampuan sebagai berikut :

a) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan moral. Untuk melakukan tugas dan pekerjaan bagi seseorang. Rivai menuturkan tujuh dimensi yang akan membentuk kemampuan intelektual, yaitu : (1) kecerdasan, (2) pemahaman, (3) kecepatan, (4) penalaran induktif, (5) penalaran deduktif, (6) fisualisasi, dan (7) ingatan.

b) Kemampuan fisik

Rivai (2004:228) mengemukakan kemampuan fisik adalah : “Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan”. Kemampuan fisik memiliki makna penting khusus untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut

keampilan. Oleh sebab itu, dia mengemukakan tujuh kemampuan fisik dasar yaitu : (1) kekuatan dinamis, (2) kekuatan tubuh, (3) kekuatan statis, (4) kekuatan, (5) keluwesan dinamis, (6) koordinasi tubuh, (7) keseimbangan dan stamina.

Setiap perusahaan atau instansi pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan/pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun karyawan/pegawai tidak dapat diperlakukan seandainya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Karyawan/pegawai juga harus selalu diikutsertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif karyawan/pegawai alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Cascio and Awad (1993: 90) mengemukakan 5 (lima) kriteria yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja yaitu :

a. Kualitas.

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b. Kuantitas.

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah-istilah seperti dollar, jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d. Efektifitas.

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau menguraikan kerugian dari setiap unit atau instansi dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

Sementara itu menurut As'ad (1996:63) bahwa aspek-aspek yang dipakai dalam penilaian kinerja meliputi : kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan tugas. Ia kemudian membagi pekerjaan menjadi 2 (dua) jenis yaitu : pekerjaan produksi dan non produksi.

B. Penelitian Terdahulu

	N a m a P e n e l i t i	Judul Peneli tian	Hasil Penelitian	S u m b e r R e f e r e n s i
	R i r i n N u r I n d a h S a r	Penin gkata n Kinerj a Pega wai Melal ui Kepua san dan Disipl in Kerja	Kesimpulan menunjukkan bahwa Kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan untuk meningkatkan kinerja pegawai harus memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan	J ur n al M a n aj e m e n P er k a nt

	i d a n H a d i S i t i H a d i j a h		oleh pegawai serta meningkatkan disiplin kerja dengan memberikan stimuli kepada pegawai	or a n, 2 0 1 6
	W i d h a M a n d a s	Upaya penin gkata n kinerj a karya wan operas ional melal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja, Disiplin kerja dan lingkungan kerja Berpengaruh terhadap kinerja	J ur n al Il m u M a n aj

	a r i	ui Motiv asi kerja, Disipl in kerja dan lingku ngan kerja (Studi kasus Pada Lemb aga Penyi aran Publik RRI Semar ang)		e m e n, 2 0 1 5
	F o n n y F a l	Kinerj a Apara t Kamp ung Dala m	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program pembangunan kampung dengan indikator komunikasi, sumber daya	St is ip A m al Il m

	e n d H a l u k	Pelaks anaan Progr am Pemb angun an Kamp ung Walel agama Distri k Walel agama Kabu paten Jayaw ijaya	dan disposisi/sikap pelaksana memperoleh nilai rata-rata sebesar sebesar 50,66%. Hasil tersebut apabila diinterpretasikan ke dalam kategori jawaban maka masuk dalam kategori kurang. Hal yang menjadi perhatian dalam pelaksanaan program pembangunan yaitu kurang koordinasi dan komunikasi yang dibangun aparatus Kampung bersama masyarakat maupun dengan pihak-pihak yang menjadi	ia h Y a pi s W a m e n a, 2 0 1 3
--	--------------------------------------	--	---	---

			<p>harapan bisa memberikan sumbangsih pembangunan. Program pembangunan Kampung yang tidak berjalan dengan baik disebabkan dengan minimnya sumber daya manusia.</p>	
--	--	--	--	--

C. Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan makna dan maksud dari variabel serta indikator penelitian. Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang bekerja di Distrik Wesaput disesuaikan dengan tugas pokok yang dijalankan. Indikator- indikator penilaian sebagai berikut :

- a. Responsifitas adalah kemampuan pegawai untuk merespon setiap pelaksanaan kegiatan yang dilakukan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai standar yang berlaku
- b. Kualitas Pelayanan yakni tingkat kemampuan pegawai dalam melayani masyarakat sesuai standar yang ditentukan

c. Kemampuan adalah tingkat pencapaian hasil pekerjaan sesuai pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi

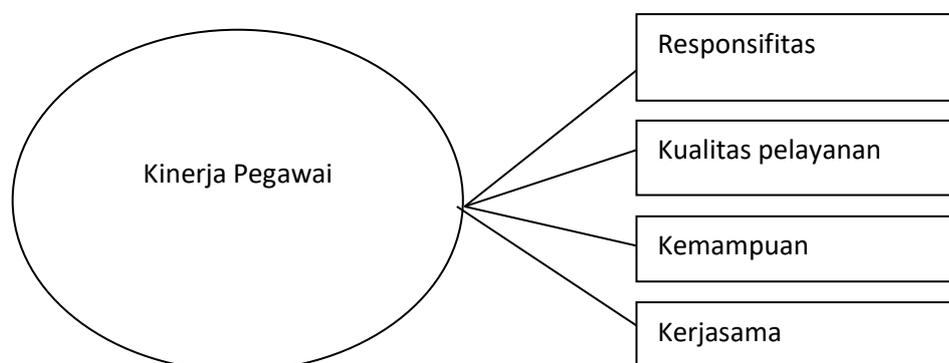
d. Kerjasama adalah kemampuan pegawai dalam bekerja bersama-sama dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan

D. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian, maka sebagai kerangka konseptual dari penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual Penelitian



Pada gambar 2.1 di atas, maka alur penelitian yang akan dilakukan untuk menganalisis kinerja pegawai dengan indikator yang diukur adalah responsifitas, kualitas pelayanan, kemampuan dan kerjasama.

BAB III

METODE DAN TEKNIK PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat untuk melakukan penelitian dilaksanakan di Kantor Distrik Wesaput Kabupaten Jayawijaya.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang akan digunakan dalam penelitian dilakukan selama 2 (dua) bulan.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Deskriptif. Menurut **Sarwono (2006 : 28)** mengatakan bahwa : penelitian deskriptif bertujuan membuat pencandraan/lukisan /deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut **Sugiyono (2008 : 90)** populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian populasi merupakan jumlah keseluruhan obyek yang akan diteliti, maka yang menjadi populasi pada penelitian adalah pegawai pada Distrik Wesaput yang berjumlah 15 orang.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Keadaan Lokasi Penelitian

a. Keadaan Distrik Wesaput

Distrik Wesaput Kabupaten Jayawijaya merupakan salah satu distrik dari 40 distrik yang berada dalam wilayah Kabupaten Jayawijaya Propinsi Papua. Distrik Wesaput dibentuk Penyelenggaraan pemerintahan berpedoman pada Undang-Undang Nomor : 22 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Pemerintahan di Daerah. Sedangkan peraturan pelaksanaannya didukung melalui Peraturan Daerah (Perda) Nomor 17 Tahun 2000 dan Surat Keputusan Bupati Nomor 37 Tahun 2001 Tanggal 30 Desember 2001, Jarak dari Wamena ke Wesaput 11 Km. Batas wilayah Distrik Wesaput berbatasan dengan :

Sebelah utara berbatasan dengan Distrik Siepkosi

Sebelah timur berbatasan dengan Distrik Itlay Hisage

Sebelah Barat berbatasan dengan Distrik Asotipo

Sebelah selatan berbatasan dengan Distrik W saput.

Wilayah distrik Wesaput mempunyai 6 kampung meliputi: Kampung Wesaput, Kampung Koluakma, Kampung Itlay Halitopo, Kampung Pugima, Kampung Kulaken dan Kampung Wamusage .

c. Susunan Organisasi Pemerintahan

Distrik Wesaput sebagai salah satu organisasi Pemerintah Kabupaten Jayawijaya memiliki susunan organisasi yang didasarkan pada diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua serta beberapa aturan pelaksana seperti Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Pemerintan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor variabel kinerja pegawai di Distrik Wesaput Kabupaten Jayawijaya adalah 31,15 ($15 < \text{jumlah skor} \leq 30$) masuk kategori baik. Indikator responsifitas sebesar 27,6 dan dikategorikan kurang baik, indikator kualitas pelayanan sebesar 30,4 dan masuk kategori baik. Indikator kemampuan sebesar 26,8 dan masuk kategori kurang baik dan indikator kerjasama sebesar 35,8 dan dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Distrik Wesaput telah baik sekalipun dari sisi responsifitas dan kemampuan kerja pegawai masih kurang baik. Sedangkan dari sisi kualitas pelayanan dan kerjasama sudah baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka yang dapat disarankan sebagai berikut:

1. Perlu adanya responsifitas pegawai antara lain ketepatan waktu dan kecepatan dalam penyelesaian tugas.
2. Perlu adanya peningkatan pelayanan terutama mengenai kecepatan keiklasan dan pemberian pelayan yang sesuai prosedur.
3. Perlu adanya peningkatan pemahaman tugas dan ketrampilan dalam menggunakan computer.
4. Perlu adanya peningkatan kerjasama dengan kepala distrik.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku :

- Dessler, G., 1998. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jilid 2, PT. Prehallindo, Jakarta.
- Hasibuan, 2000. **Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan Penerapannya)**. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Handoko, T.H., 2004, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi 4, BPPE, Yogyakarta.
- Kusnadi, 2003, **Masalah, Kerjasama, Konflik dan Kinerja**, Taroda, Malang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan Kelima, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Manulang, M., 2008, **Dasar-Dasar Manajemen**, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Martoyo, S., 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, BPFE, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari, H., 2007, **Metode Penelitian Bidang Sosial**, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Notoadmodjo, Soekidjo,. 2003, **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ruky, Achmad S., 2004. **Sistem Manajemen Kinerja (Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima)**. Cetakan Ketiga, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sastrohadirwiryo, 2003, *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*, Cetakan Ketiga, CV. Mandar Maju, Bandung, 2009.
- Sedarmayanti, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Keenam, PT. Refika Aditama, Bandung, 2013.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Pada Kantor Distrik Wesaput

Kabupaten Jayawijaya

Dengan Hormat,

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu melaksanakan tugas, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi angket yang saya sertakan ini.

Angket ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembangan ilmu. Angket ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu di tempat kerja, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu.

Saya mengucapkan terima kasih atas kerjasama dan bantuan yang telah Bapak/Ibu berikan. Besar harapan saya untuk menerima kembali angket ini dalam waktu singkat.

Wamena, Desember 2019

Hormat Saya,

Mitena Wanimbo
NIM : 201410068

		INDIKATOR																			
NO. RESP		KUALITAS PELAYANAN																			
		1				2				3				4				5			
		SB	B	KB	TB	SB	B	KB	TB	SB	B	KB	TB	SB	B	KB	TB	SB	B	KB	TB
1				√			√					√				√				√	
2				√				√	√							√					√
3				√				√				√				√				√	
4				√		√						√			√					√	
5			√				√					√				√					√
6				√				√		√				√				√			
7			√				√			√						√					√
8			√					√	√					√						√	
9			√				√			√					√					√	
10				√	√				√						√						√
11			√				√			√						√					√
12			√					√		√					√					√	
13				√	√				√						√					√	
14			√				√		√						√					√	
15			√				√			√						√					√
JUMLAH		0	0	9	6	2	2	6	5	5	6	2	2	0	3	7	5	0	1	8	6

		DATA HASIL PENELITIAN																			
		VARIABEL KINERJA PEGAWAI																			
		INDIKATOR RESPONSIFITAS																			
		1				2				3				4				5			
		SB	B	KB	TB	SB	B	KB	TB	SB	B	KB	TB	SB	B	KB	TB	SB	B	KB	TB
1				√			√					√				√				√	
2				√				√				√				√					√
3		√						√				√				√				√	
4				√	√				√					√				√			
5				√	√							√			√					√	
6		√					√					√			√					√	
7			√				√					√				√			√		
8			√					√				√				√				√	
9				√			√					√				√			√		
10				√			√				√					√				√	
11				√		√					√		√						√		
12			√				√					√				√				√	
13				√				√				√				√				√	
14				√			√					√				√				√	
15			√				√				√				√					√	
JUMLAH		0	2	6	7	2	2	6	5	1	1	6	7	1	2	7	5	0	3	6	6

BIODATA PENULIS

Mitena Wanimbo Lahir di **Jibuk, 18 April 1996** dan pasangan Bapak Elius Wanimbo dan Ibu D Yigibalom, anak Tunggal. Beragama Kristen Protestan. Tamat Sekolah Dasar Inpres Longgi Tahun 2005, tamat SMP YPPGI Wamena Tahun 2008, dan tamat SMA YPPGI Wamena Tahun 2012. Pada Tahun 2014 masuk sebagai Mahasiswa pada Universitas Amal Ilmiah Yawamena. Saat ini berdomisili di Jln. J.B.Wenas Karujaya Kabupaten Jayawijaya.