

## **Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Daerah Kabupaten Morowali Utara**

**Anasthasia Lumansik, Nawawi Natsir, Nuraisyah**

Universitas Tadulako, Indonesia

Email: [anasthasialumansik@gmail.com](mailto:anasthasialumansik@gmail.com)

### **Article Information**

Submitted: 23 Juni 2024

Accepted: 11 Juli 2024

Online Publish: 11 Juli 2024

### **Abstrak**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Daerah Kabupaten Morowali Utara belum berjalan dengan maksimal, hal ini disebabkan oleh tidak tercapainya indikator kinerja yang digunakan pada penelitian ini, seperti aspek kualitas yang belum maksimal disebabkan pelaksanaan tugas berdasarkan SOP yang berlaku. Aspek kuantitas yang belum maksimal dikarenakan yang belum maksimal dikarenakan masih ada sejumlah kegiatan yang tidak mencapai target. Aspek ketepatan waktu belum berjalan maksimal disebabkan sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Aspek efektivitas dengan dukungan sumber daya tidak memadai sehingga efektivitas belum tercapai secara maksimal, untuk itu dibutuhkan strategi agar bagaimana supaya pegawai dapat lebih produktif sehingga efektivitas kinerja dapat tercapai. Aspek kemandirian yang berjalan dengan maksimal dan perlunya konsistensi terhadap penyelesaian tugas. Aspek Komitmen Kerja muncul dari diri sendiri dan ke profesionalisme dari seorang Pegawai agar dapat memberikan pelayanan publik terbaik dalam setiap tugas yang dilaksanakan sehari-hari

**Kata Kunci:** *Kualitas, Kuantitas, Ketetapan Waktu, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen Kerja*

### **Abstract**

*The results of this study show that the performance of the State Civil Apparatus in the Public Works, Spatial Planning, Housing and Regional Settlement Areas of North Morowali Regency has not run optimally, this is due to the non-achievement of the performance indicators used in this study, such as the quality aspect that has not been maximized due to the implementation of tasks based on the applicable SOPs. The quantity aspect that has not been maximized is because there are still a number of activities that do not reach the target. The aspect of punctuality has not run optimally due to frequent delays in completing tasks. The aspect of effectiveness with the support of resources is inadequate so that effectiveness has not been achieved optimally, for that a strategy is needed so that employees can be more productive so that performance effectiveness can be achieved. The aspect of independence that runs optimally and the need for consistency in completing tasks. The aspect of effectiveness with the support of resources is inadequate so that effectiveness has not been achieved optimally, for that a strategy is needed so that employees can be more productive so that performance effectiveness can be achieved. The aspect of independence that runs optimally and the need for consistency in completing tasks. The aspect of Work Commitment arises from oneself and to the professionalism of an employee in order to provide the best public service in every task carried out daily*

**Keywords:** *Quality, Quantity, Timekeeping, Effectiveness, Independence, Work Commitment*

## Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan aset pemerintah yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh pemerintah itu sendiri agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Pemerintah bukan hanya sebagai abdi negara saja, tetapi juga sebagai abdi masyarakat yang mengayomi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. ASN merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki oleh pemerintah dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan (UU No. 25 Tahun 2009). Karena itu dibutuhkan pegawai pemerintah yang memiliki kemampuan dan keahlian yang cukup memadai sehingga kinerjanya dapat member pengaruh dalam mewujudkan agenda-agenda pembangunan dalam bernegara.

Kinerja seorang pegawai atau karyawan di dalam suatu organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta adalah suatu hal yang penting guna untuk mengukur sejauh mana pencapaian visi dan misi organisasi telah terpenuhi. Namun untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan kualitas kemampuan pegawai yang sesuai serta didukung oleh optimalisasi sistem kelembagaan organisasi yang substansial baik dari segi perangkat maupun aturannya. Karena itu dalam setiap organisasi mendesain sedemikian rupa upaya yang perlu dilakukan agar setiap pegawai atau karyawan dapat memiliki kinerja yang optimal dalam menjalankan kerja-kerja organisasi.

Dalam organisasi pemerintahan kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting yang mesti dicapai oleh instansi pemerintahan mulai dari tingkat pusat sampai di daerah. Hal inilah yang menjadi rujukan setiap unit pemerintahan termasuk Kabupaten Morowali Utara sebagai salah satu kabupaten yang ada di Indonesia.

Kemampuan untuk bersaing dengan daerah lainnya yang sudah maju akan semakin sulit jika tidak dibarengi dengan kemampuan aparatur sebagai pegawai pemerintah dalam menjalankan tugas-tugas ke pemerintahan. Unit-unit kelembagaan dalam tubuh organisasi pemerintahan di Kab. Morowali Utara harus didorong agar lebih produktif dalam menyelesaikan agenda-agenda pembangunan daerah.

Berdasarkan PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), bahwa penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian hasil, prilaku aparatur dan manfaat yang dicapai.

Pada Pasal 4 PP Nomor 30 Tahun 2019 diatur tentang prinsip yang menjadi dasar dalam mengukur penilaian kinerja, yaitu: a). Ojektif; b) Terukur; c) Akuntabel;

d) Partisipatif; dan e) Transparan. Karena itu perencanaan kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan memperhatikan prilaku kerja. Proses penyusunan SKP tersebut dilakukan dengan: a) perencanaan strategis instansi pemerintah; b) perjanjian kerja; c) organisasi dan tata kerja; d) uraian jabatan; dan e) SKP atasan langsung.

Berdasarkan hasil prapenelitian yang dilakukan oleh peneliti pada bulan November tahun 2019 ditemukan beberapa persoalan di tubuh kelembagaan Dinas PUPR Provinsi Kab. Morowali Utara yang membuat kinerja para pegawai kurang produktif.

Masalah tersebut antara lain penempatan pegawai dalam menduduki jabatan belum sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki. Hal ini jelas tidak sesuai dengan tujuan mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang professional seperti yang diamanatkan dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Filosofi *the right man on the right place* (menempatkan manusia sesuai keahliannya) adalah merupakan bagian integral dalam upaya melakukan reformasi birokrasi untuk mewujudkan good govermence dan clean government ditubuh pemerintahan melalui

reformasi organisasi, manajemen birokrasi dan penguatan sumber daya manusia.

Penempatan ASN sesuai dengan keahliannya adalah upaya untuk menghindari penyakit birokrasi yang sering ditemui yaitu jual beli jabatan sehingga dapat mengurangi intervensi politik di era pilkada langsung seperti sekarang ini.

Selain itu masalah lainnya adalah masih terdapat pegawai yang menduduki jabatan tertentu belum mengikuti diklat kepemimpinan. Sesuai dengan PP Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil bahwa pegawai negeri yang akan menduduki jabatan Administrator/eselon III dan jabatan Pengawas/eselon IV wajib mengikuti diklat kepemimpinan.

Menurut Siagian yang dikutip dalam Wardani (2008) bahwa pentingnya pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu investasi dalam bidang sumber daya manusia (Human Investment) yang wajib hukumnya dilaksanakan oleh suatu organisasi apabila organisasi yang bersangkutan ingin bukan saja meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerjanya akan tetapi dalam rangka mempercepat pematangan perwujudan perilaku organisasi yang diinginkan.

Kemampuan pegawai dan Sumber Daya Manusia lainnya yang dapat memberikan tanggapan terhadap berbagai tantangan secara tepat, akurat, bijaksana, adil dan efektif. Kinerja pegawai dapat dilihat sejauh mana pegawai tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya di kantor secara optimal dalam pencapaian tujuan nasional. Munculnya partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan adalah merupakan konsekuensi dan komitmen terhadap demokrasi. Oleh karena itu perlu adanya upaya agar dapat membangkitkan partisipasi dan seluruh lapisan masyarakat dalam program pemerintah, yang meliputi bidang pemerintahan umum, pembangunan dan kemasyarakatan sehingga dalam hal ini sangat dibutuhkan pula aparatur pemerintah yang menangani bidang administrasi perkantoran sedapat mungkin dapat terlaksana dengan baik. Bahwa setiap instansi pemerintahan atau organisasi itu mempunyai target dan tujuan yang ingin dicapai. (Soetrisno, 2016) mengemukakan bahwa organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, saling bergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja berprestasi. Maier dalam (Soetrisno, 2016) berpendapat bahwa kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Senada dengan pendapat tersebut, (Afandi, 2021) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Kinerja pegawai adalah standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai sebuah dasar penilaian setiap pekerjaan, (Robbins, 2016:260) mengemukakan bahwa kinerja dikatakan baik bila pegawai memenuhi hal – hal sebagai berikut, seperti kualitas kerja, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian dan berkomitmen.

Namun, Setiap instansi pemerintahan mengharapkan agar pegawai mereka dapat menjalankan tugas dengan efektif, efisien, produktif, dan profesional. Hal ini dilakukan agar pemerintah daerah memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki kemampuan bersaing yang tinggi. Keberhasilan sebuah instansi pemerintahan dalam mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan untuk memanfaatkan SDM yang dimiliki dengan baik.

Masalah yang sering ditemukan pada Dinas PUPR Kabupaten Morowali Utara adalah pada bidang yang membutuhkan tenaga teknis masih sangat kekurangan tenaga teknis lapangan. Tenaga teknis inilah yang menerjemahkan setiap program pemerintah untuk direalisasikan di lapangan. Salah satu penyebabnya adalah sistem perekrutan pegawai pemerintah sebelum lahirnya UU ASN Nomor 5 Tahun 2014 masih dilakukan secara parsial tanpa spesifikasi, sehingga jumlah pegawai yang tersedia memenuhi secara kuantitas tetapi

tidak dapat menjawab kebutuhan dan beban kerja yang dibutuhkan.

Persoalan-persoalan tersebut di atas sampai sekarang di Dinas PUPR Kabupaten Morowali Utara belum pernah dilakukan analisis kinerja pegawai guna untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada. Sementara itu beban pekerjaan terus bertambah yang tentu akan menjadi persoalan besar jika tidak segera menemukan cara penyelesaiannya, salah satunya melalui analisis kinerja pegawai.

## Kajian Teori

Konsep kinerja merupakan singkatan dan kinetika energi kerja yang dalam bahasa inggris adalah *performance*. Kata *performance* sering di indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan et al., 2023). Kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi.

Kinerja (*job performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti : (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Pengertian kinerja (Prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2005 : 67).

Lebih lanjut lagi, Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi, kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara, 2005).

(M. A. P. Mangkunegara & Hasibuan, 2000) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Hasibuan, 2007) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Berdasarkan paparan tersebut di atas, kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja pegawai dan organisasi merupakan kinerja yang dilakukan untuk memberikan pelayanan kepada konsumen. Pelayanan merupakan segala bentuk layanan yang diberikan pada dasarnya bertujuan untuk memenuhi kepentingan umum atau kepentingan perorangan yang bertumpu pada hak dasar sebagai warga negara.

Kinerja pegawai pemerintah dalam memberikan pelayanan sangat penting karena menjadi penilaian masyarakat mengenai citra pemerintah. Dengan kinerja pelayanan yang baik dari pegawai, maka masyarakat sebagai penerima layanan akan merasa puas sehingga

citra pemerintah menjadi positif.

(Irawan et al., 2002) menyatakan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan. Menurut (A. A. A. P. Mangkunegara, 2011), kinerja adalah sepadan dengan prestasi kerja *actual performance*, yang merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Dharma, 2005) menyatakan bahwa penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman, pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan.

Berkaitan dengan fungsi pemerintahan, maka fungsi utama pemerintahan adalah pelayanan kepada masyarakat, oleh karenanya aparat yang menjalankan fungsi pemerintahan itu adalah pengemban tugas pelayanan kepada masyarakat, jadi bukan sebaliknya untuk minta dilayani masyarakat. Untuk itu pemerintah berkewajiban memenuhi kebutuhan masyarakat dan melindungi kepentingan masyarakatnya sebagai bagian dan wujud pelayanan kepada masyarakat itu agar masyarakat dapat terpuaskan. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

(Simamora, 2000) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan- persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial.

Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diperoleh dan perbuatannya. Menurut (Simamora, 2000), kinerja adalah acuan tingkat keberhasilan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut (Robbins & Coulter, 2016), kinerja juga merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Pengertian kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, dikatakan bahwa kinerja berarti:

- (1) suatu yang dicapai
- (2) prestasi yang diperlihatkan dan
- (3) kemampuan kerja. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikemukakan bahwa

kinerja dapat dilihat dan dimensi yang berbeda.

Kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang/ sekelompok orang yang menurut ukuran tertentu, dalam kurun waktu tertentu untuk pekerjaan yang bersangkutan. Pada dasarnya dalam setiap organisasi di kenal ada 3 (tiga) macam kinerja yaitu kinerja organisasi, kinerja proses dan kinerja pegawai. Kinerja organisasi merupakan kinerja yang ditunjukkan oleh organisasi, kinerja proses adalah kinerja yang ditunjukkan oleh proses yang terjadi dalam organisasi, sedangkan kinerja pegawai adalah kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai atau sekelompok pegawai. Hubungan ketiga kinerja ini sangat erat, karena kinerja organisasi tergantung pada kinerja proses dan kinerja proses sangat tergantung pada kinerja pegawai.

Kinerja adalah suatu bagian untuk memajukan karir. Hal ini menjadi dasar semua kegiatan penggambaran karir lainnya, karena kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja yang dihasilkan. Seorang pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang telah ia kerjakan. Seperti kenaikan pangkat, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi, fasilitas perumahan, kesehatan dan lain-lain

fasilitas bagi menunjang kelancaran pekerjaan (Handoko, 1992; Swastha & Handoko, 2000).

Kita ketahui bersama Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan untuk meningkatkan prestasi yang dimiliki guna meningkatkan produktivitas kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dimiliki guna meningkatkan produktivitas kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A. A. A. P. Mangkunegara, 2011).

Kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Zainal et al., 2019).

Kinerja adalah segala hasil capaian dan segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja menurut Robbins dalam Nawawi (2006: 62), yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sudah mengerjakan sesuatu.” menurut Mangkunegara (2000: 67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan.

Kinerja tidak hanya sebatas mencapai hasil atau prestasi dalam pekerjaan, tetapi juga mencakup berbagai aspek lainnya, sebagaimana didefinisikan oleh Prawirosentono (2008). Menurut definisi tersebut, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam sebuah organisasi. Hasil kerja tersebut harus sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah ditetapkan untuk masing-masing individu atau kelompok. Selain itu, hasil kerja harus mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, dan sejalan dengan nilai-nilai moral dan etika. Hal ini sangat penting, terutama dalam konteks lembaga publik.

Definisi kinerja yang mencakup aspek moral dan etika menekankan pentingnya menjalankan fungsi dan peran sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta menjadi contoh yang baik bagi orang lain. Dengan demikian, diharapkan tidak akan terjadi pelanggaran atau tindakan penyimpangan saat setiap individu, khususnya pegawai, menjalankan tugasnya. Mereka diharapkan untuk beroperasi dengan mematuhi hukum, serta mengikuti prinsip-prinsip moral dan etika.

Dengan merujuk pada berbagai definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai dalam batas waktu tertentu, yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik mencakup aspek-aspek seperti efisiensi, efektivitas, kepatuhan terhadap hukum, serta kesesuaian dengan nilai-nilai moral dan etika. Menurut Asad (1995), pengertian kinerja atau *job performance* ialah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan itu. Maier (dalam Inu Kencana 1965) kinerja (*job performance*) adalah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lawler dan Porter (dalam Asad 1995:47) *level of performance* adalah “*successful role achievements*” yang di peroleh seseorang dan perbuatannya. Sedangkan menurut Vroom (dalam Minner 2001) *level of performance* adalah sejauh mana tingkat keberhasilan seseorang itu dalam melakukan tugas pekerjaan yang telah di berikan.

Menurut Shadly (1980:183) Kinerja menunjukkan tercapainya suatu tujuan. Suatu usaha dikatakan efektif kalau usaha itu mencapai tujuannya dengan ukuran-ukuran

yang mendekati kepastian. Sedangkan pengertian kinerja:ja Pemerintah Daerah menurut Mohamad Mahsun (2006:25) yaitu:

“Kinerja adalah sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, Tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi

Dari pendapat yang dikemukakan para ahli tentang kinerja, maka di peroleh suatu gambaran bahwa pekerjaan itu dikatakan efektif, jika proses yang dilakukan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan. Pekerjaan yang lebih cenderung banyak menggunakan biaya dan waktu dan hasilnya yang kurang optimal tidak dapat dikatakan sebagai suatu pekerjaan yang efektif.

Amitai Etzioni (1985:3) menyatakan bahwa, “Organisasi dibentuk agar menjadi unit sosial yang efektif dan efisien. Kinerja organisasi diukur dan tingkat sejauh mana ia berhasil mencapai tujuannya, sedangkan efisiensi organisasi dikaji dari segi jumlah sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan suatu unit keseluruhan”.

Dari konsep yang dikemukakan di atas, maka dari itu dapat diperoleh pengertian bahwa kinerja adalah suatu keberhasilan dalam mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi atau institusi.

Salah satu kunci sukses nya dalam implementasi manajemen strategis adalah menyiapkan pengukuran tentang kinerja (*performance measurement*). Hal ini menjadi niscaya mengingat pengukuran kinerja merupakan suatu tahapan dalam siklus manajemen strategis yang dimulai dari penyusunan rencana strategis, pengukuran kinerja (penetapan indikator), implementasi, dan evaluasi kinerja.

Berdasarkan pengertian kinerja yang telah dipaparkan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu kegiatan atau program yang memiliki tujuan untuk mewujudkan sasaran atau target yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi sektor publik maupun organisasi sektor private.

## **Teori-Teori Kinerja**

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai suatu hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang sangat luas, bukan hanya dari hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung (Wibowo, 2007: 7)

Schermerhorn dalam bukunya Agus Dwiyanto (1996:106) untuk mengetahui suatu kinerja organisasi dan individu dapat dilihat dari 5 (lima) faktor yang mempengaruhi, yaitu: Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan, Sikap dan Perilaku.

Dwiyanto (2012; 53) mengenai tentang indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja yaitu sebagai berikut:

1) Produktivitas, bahwa suatu produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensinya, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan tersebut. Dan pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dan output nya.

2) Kualitas layanan, yang maksudnya bahwa kualitas dari pelayanan yang telah diberikan sangat penting untuk dipertahankan,

3) Responsivitas, maksudnya bahwa suatu birokrasi itu harus memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda serta prioritas pelayanan yang mengembangkan program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat,

4) Responsibilitas, maksudnya bahwa suatu pelaksanaan kegiatan itu harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang baik dan benar serta kebijakan birokrasi baik yang eksplisit maupun yang implisit,

5) Akuntabilitas, maksudnya bahwa seberapa besar suatu kebijakan dan kegiatan birokrasi tunduk kepada para pejabat politik yang telah dipilih oleh rakyat, dimana para pejabat politik itu dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan rakyat dan kepentingan bersama.

Berdasarkan pengertian yang telah dijabarkan diatas, maka untuk mengukur suatu kinerja organisasi terdiri dari: Produktifitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Produktifitas dari suatu organisasi dapat dilihat dari rasio input dan output, Kualitas Layanan dapat dilihat dari sumber daya manusia nya dan terhadap kepuasan masyarakat, responsivitas dapat dilihat dari prosedur dan keinginan masyarakat, responsibilitas dapat dilihat dari tanggung jawab dan administrasi pelayanannya, dan akuntabilitas dapat dilihat dari ukuran target yang telah dicapai.

Stephen P. Robbins (2004:218) tingkat kinerja pegawai sangat tergantung dari kedua faktor yaitu faktor kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman kerja, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan memiliki tingkat kinerja semakin tinggi pula. Faktor lain adalah motivasi kerja dari pegawai yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Teori kinerja menurut ahli The Liang Gie dan Buddy Ibrahim Sebagaimana telah dikemukakan oleh Gie dan Ibrahim (1999: 17) yang menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan antara lain oleh: Motivasi kerja, Kemampuan kerja, Perlengkapan dan fasilitas, Lingkungan eksternal, Leadership, Misi strategi, Fasilitas kerja, Kinerja individu dan organisasi, Praktik manajemen, Struktur dan Iklim kerja. Kemampuan kerja pegawai, dimana mampu tidaknya pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut akan semakin menentukan kinerja yang dihasilkan.

Kinerja menurut teori Mangkunegara (2003:17) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Lebih lanjut Mangkunegara (2003 ;20) menyatakan bahwa suatu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain: a. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang harus sesuai dengan keahliannya masing-masing. b. Faktor motivasi, Motivasi itu terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) dalam kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai lebih terarah untuk mencapai tujuan kerjanya. Sikap mental merupakan kondisi dimana mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kinerja secara maksimal.

Sementara menurut Sedarmayanti (2001;9) bahwa: “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja”. Samsudin (2005:159) menyebutkan bahwa: “Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”. Berdasarkan pengertian di atas yang dapat disimpulkan bahwa suatu kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik itu yang bersifat fisik maupun non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi.

Widodo (2008, 78) menyatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan sebuah hasil seperti yang di harapkan. Prawirosentono (1999;17) yang mengartika kinerja sebagai suatu, “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang adan tanggung jawab masing- masing dalam rangka upaya mendapai



tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Dari pendapat Prawirosentono di atas yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja seseorang ataupun organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, Gomes (2003; 25) mengatakan bahwa “Kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu”.

Sementara Rivai (2005; 13) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Menurut Miner (Hasibuan 2002 ; 10), kinerja adalah bagaimana seseorang itu yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang itu harus berperilaku baik dalam melaksanakan tugasnya, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2003; 16), kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya

Untuk itu, kinerja juga dapat pula diartikan sebagai suatu prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil kinerja. Suwanto dan Priansa (2013; 12), yang menyatakan bahwa suatu kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Sehingga dapat dikatakan Kinerja adalah suatu gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut.

Sedarmayanti (2003 ; 9 ) menyatakan suatu kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Yang paling penting pada pengertian itu adalah prestasi yang telah dicapai oleh individu ataupun kelompok kerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi.

Simanjuntak, Payaman J (2005 ; 11) dalam buku Manajemen dan Evaluasi Kerja memberikan gambaran bahwa kinerja suatu organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja didalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja suatu organisasi dilakukan dengan peningkatan kinerja masing-masing individu.

Lenvine, dkk dalam Ratminto (2005:174) mengemukakan tiga konsep indikator dalam pengukuran kinerja organisasi pelayanan publik, yaitu:

1) *Responsiveness* (responsivitas) adalah suatu kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas yang merupakan daya tanggap organisasi publik terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat yang dilayaninya. Birokrasi dalam memberikan pelayanan publik itu tidak dapat dilepaskan dari kemampuannya dalam mengidentifikasi atau mengakomodir berbagai kepentingan dari berbagai kelompok yang ada pada masyarakat.

2) *Responsibility* (responsibilitas), merupakan suatu konsep yang menjelaskan suatu pelaksanaan kegiatan organisasi publik dengan prinsip-prinsip administrasi yang baik dan benar atau dengan kebijakan organisasi tersebut, baik yang eksplisit maupun implisit. Dan dalam fungsi pelayanan publik memerlukan birokrasi yang profesional dengan dipadukan oleh otoritas dan kemampuan diskresi, koordinasi serta responsibilitas.

3) *Accountability* (akuntabilitas) merujuk pada suatu pertanggungjawaban eksternal

organisasi, yaitu adakah sebuah kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk kepada para *stakeholder*-nya.

Kinerja pegawai adalah standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai sebuah dasar penilaian setiap pekerjaan, Bangun (dalam Robbins, 2016:263) mengemukakan bahwa kinerja dikatakan baik bila pegawai memenuhi hal – hal sebagai berikut:

1. Kuantitas

Merupakan tingkat jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas pekerjaan

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendakimendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penempilan aktivifas, maupun memenuhi tujuan – tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada awalwaktu yangdinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang,teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektifitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

5. Kemandirian

Tingkat dimana pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi pegawai dalam melakukan fungsi kerjanya masing – masing sesuai dengan tanggung jawabnya.

6. Komitmen Kerja

Tingkat dimana seorang pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor. Diukur dari persepsi pegawai dalam membina hubungan baik dengan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas pegawai.

Berdasarkan pendapat diatas, bahwa mengukur kinerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana setiap pegawai dapat mengerjakan unit pekerjaannya, memiliki kualitas dalam bekerja, mengerjakan tugas dengan tepat waktu, memiliki efektifitas dalam menjalankan tugas, memiliki kemandirian dan memiliki komitmen kerja dengan instansi tempat kerja pegawai

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian Kualitatif, yakni suatu jenis penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status atau gejala yang ada di lokasi penelitian. Menurut kendala adanya pada saat penelitian dilakukan (Arikunto, 2002:309). Penelitian yang dimaksud tidak hanya terbatas pada pengumpulan data tetapi juga meliputi analisis dan interpretasi tentang arti data tersebut. selain itu juga semua data yang dikumpulkan kemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang akan diteliti. Penelitian ini dilaksanakan Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Daerah Kabupaten Morowali Utara. Lokasi ini dipilih dengan pertimbangan adalah untuk mengamati Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Daerah Kabupaten Morowali Utara, Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah kurang lebih 3 (tiga) bulan yaitu bulan berdasarkan izin penelitian dari pascasarjana dengan melakukan wawancara dengan informan baik wawancara pendahuluan dan wawancara secara mendalam yang penulis laksanakan di tempat penelitian maupun di luar. Hal ini semata mata untuk mendapatkan informasi yang akura

## **Hasil dan Pembahasan**

Kinerja merupakan suatu hal yang penting yang dilihat dari suatu organisasi dalam menjalankan organisasi tersebut agar dapat berjalan dengan baik. Organisasi yang menjalankan kinerjanya dengan baik tentu akan optimal, efektif dan efisien dalam menjalankan setiap kegiatan yang menjadi tugas dan fungsi pada organisasi tersebut. Guna dapat mengetahui kinerja Pegawai dalam suatu organisasi publik menjadi sangat penting untuk memiliki nilai yang amat strategis mengenai kinerja pegawai sangat penting untuk diketahui, mengukur kinerja Pegawai hendaknya dapat dijadikan sebagai suatu kegiatan fungsi dalam hal itu kinerja Pegawai merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja.

Melakukan analisis kinerja organisasi publik seperti di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Daerah Kabupaten Morowali Utara, diperlukan indikator kinerja, baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif, yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan, sehingga indikator kinerja tersebut harus merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur untuk digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Daerah Kabupaten Morowali Utara. Demikian halnya pada kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Daerah Kabupaten Morowali Utara dapat diukur berdasarkan kinerja seperti apa yang disampaikan oleh Robbins, Stephen P. (2006:260) dengan menggunakan parameter sebagai berikut:

## **Kualitas**

Kualitas merupakan salah satu kunci bagi pegawai/pegawai suatu instansi untuk dapat memperoleh kepercayaan baik atasan maupun masyarakat di dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya. Ketika pegawai tersebut telah mampu menunjukkan hasil kerja yang berkualitas maka telah membangun salah satu fondasi untuk menciptakan kepercayaan atasan ataupun masyarakat sebagai pelanggan organisasi. Kualitas kerja adalah totalitas dari kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, dan dapat memberikan kepuasan kepada atasan ataupun masyarakat dengan adanya kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang diterima. Dalam tugas dan tanggungjawab, kualitas merupakan

## Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Daerah Kabupaten Morowali Utara

sesuatu yang berhubungan dengan terpenuhinya harapan/kebutuhan para atasan, dimana hasil kerja dapat dikatakan berkualitas apabila dapat menghasilkan *output* sesuai dengan kebutuhan dan harapan.

Salah satu ukuran dari kualitas menggambarkan pada tingkat efisiensi, dengan perkembangan teknologi yang semakin maju menuntut Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Daerah Kabupaten Morowali Utara untuk bertindak semakin cepat dan tepat dengan memperhatikan efisiensi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, diantaranya dapat berupa sistem, prosedur atau cara kerja. Efisiensi dalam hal ini merupakan suatu prinsip dasar untuk melakukan setiap kegiatan dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin dikaitkan dalam hubungannya dengan waktu, metode kerja dan biaya uang. Efisiensi bagi Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Daerah Kabupaten Morowali Utara dapat dilihat pada proses pelaksanaan tugas dan fungsinya agar dapat berjalan secara efisien.

Kualitas Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Daerah Kabupaten Morowali Utara terhadap publik diukur melalui spontanitas dalam menangani permasalahan, tenggang waktu penyelesaian suatu permasalahan /pekerjaan dan tata krama dalam memberikan pelayanan. Kualitas layanan terdiri dari berbagai dimensi yang cukup kompleks, sehingga pemecahan masalah terhadap kualitas pelayanan publik tersebut membutuhkan sebuah langkah-langkah dan cara-cara yang tidak mudah, hal ini mengharuskan kita untuk melihat permasalahan yang muncul dengan berbagai aspek, dan bukan hanya dilihat dari satu aspek saja.

### **Kuantitas**

Aspek kuantitas adalah aspek yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara jumlah yang dihasilkan, diberikan, atau diselesaikan dalam suatu tugas pokok seorang pegawai dengan target yang telah disepakati dalam tugas pokok tersebut. Penetapan kuantitas kerja dapat dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya, dimana materi pembahasan mencakup sasaran- sasaran pekerjaan, peranannya dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lain, persyaratan-persyaratan organisasi, dan kebutuhan pegawai. Dengan demikian kuantitas ini bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang pegawai. Dalam penilaian kuantitas pekerjaan ini, masing-masing pegawai dinilai seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam tugas jabatannya selama satu tahun.

Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Daerah Kabupaten Morowali Utara dapat meningkatkan kinerja itu harus dapat menciptakan keberhasilan dalam bekerja, kantor harus menjamin dan menyediakan fasilitas-fasilitas yang menunjang keberhasilan Pegawai dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja saja tidak cukup untuk melakukan sebuah kegiatan kantor, tetapi harus dihadapi dengan beban kerja dan kesulitan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

### **Ketepatan Waktu**

Selain beberapa aspek di atas, kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Daerah Kabupaten Morowali Utara juga sangat bergantung pada ketepatan waktu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dibebankan organisasi kepada mereka, yang mana seorang pegawai harus mampu memanfaatkan waktu yang ada untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya, sebab seorang pegawai yang hanya menunda-nunda atau menyepelekan tenggang waktu yang diberikan

dalam menyelesaikan tugas jelas akan berakibat fatal terhadap kinerjanya, sebab risiko keterlambatan akan sangat mungkin terjadi. Maka dari itu penting bagi setiap pegawai organisasi khususnya pada instansi-instansi publik agar bisa menyadari tentang pentingnya perilaku disiplin dalam memanfaatkan waktu saat bekerja

### **Efektivitas**

Kinerja pegawai dalam menjalankan tugas menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi, ini dikarenakan pegawai merupakan faktor yang dapat mewujudkan efektivitas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi berhasil dilakukan atau tidak, secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. Untuk itu kinerja seorang pegawai diharapkan mampu efektif dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat menjamin percepatan, kelancaran, pelaksanaan tugas secara baik dan tepat. Karena efektivitas merupakan ukuran suatu kinerja pegawai dalam suatu organisasi, dimana kemampuan mereka untuk mencapai seluruh keperluannya, yang artinya organisasi mampu menyusun dan mengorganisasikan sumber daya pegawai untuk mencapai tujuan.

Efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana yang ditentukan sebelumnya dapat tercapai, dengan demikian bahwa efektivitas lebih menekankan pada pemanfaatan sumber daya yang dilakukan oleh pegawai suatu organisasi dalam menjalankan pekerjaannya dengan hasil yang maksimal, yang artinya bahwa penggunaan sumber daya oleh pegawai dapat meningkatkan produktivitas setiap unit kerja yang ada di dalam organisasi

### **Kemandirian**

Kemandirian sebagai perilaku yang berinisiatif, mampu mengatasi hambatan atau masalah, mempunyai rasa percaya diri, dan dapat melakukan tugasnya tanpa bantuan orang lain. pegawai yang memiliki kinerja positif dengan dengan gerak produktif tidak akan berdiam diri untuk tidak menanggapi lingkungan kerja yang membutuhkan kerja nyata, bukan retorika belaka. Keaktifan aparatur atau pegawai akan membuktikan seberapa jauh inisiatifnya, untuk menuntaskan pekerjaan-pekerjaannya tanpa harus secara terus menerus bergantung pada bantuan pegawai lainnya, bahkan tanpa adanya komando atau arahan dari pimpinannya ia secara langsung tahu apa yang harus ia perbuat, sehingga kemandirian disini sebagai aktivitas perilaku terarah pada diri sendiri, tidak mengharapkan pengarahan dari orang lain, dan mampu mengatur diri sendiri.

Dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi perlu adanya inisiatif dari setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing, mereka harus mampu menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkan oleh atasan secara mandiri, tanpa harus selalu bergantung pada bantuan dari pegawai lainnya, terlebih lagi disaat semua pegawai tersebut disibukkan dengan pekerjaannya masing-masing, tentunya seorang pegawai harus bisa mengatasi masalah-masalah yang dihadapi di dalam tugasnya

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Daerah Kabupaten Morowali Utara belum berjalan dengan maksimal, hal ini disebabkan oleh tidak tercapainya indikator kinerja yang digunakan pada penelitian ini, seperti Aspek Kualitas Kinerja belum optimal dikarenakan

## Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Daerah Kabupaten Morowali Utara

tingkat keikutsertaan Pegawai dalam meningkatkan kualitas masih terdapat Pegawai belum mengikuti diklat kepemimpinan sesuai jabatan yang didudukinya, Aspek ketepatan waktu, masih belum maksimal disebabkan oleh sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian tugas, dimana ada beberapa pegawai yang masih kurang memanfaatkan waktu yang ada, sehingga pekerjaan menjadi molor dari waktu penyelesaiannya, Aspek kuantitas tetap melakukan pelayanan dan melaksanakan tugas seperti biasanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Aspek efektivitas bahwa belum ada regulasi terkait Standar Pelayanan Operasional, sehingga efektivitas belum tercapai secara maksimal. Aspek kemandirian sudah berjalan dengan maksimal karena dapat berjalan dengan maksimal. Aspek Komitmen Kerja muncul dari diri seorang pegawai, agar dapat memberikan pelayanan publik terbaik dalam setiap tugas yang dilaksanakan sehari-hari tetapi belum berjalan maksimal dikarenakan komitmen kerja pegawai di instansi tersebut masih rendah terhadap apa yang menjadi kewajiban mereka sebagai pegawai. perlu adanya upaya para pegawai untuk bisa lebih produktif, menjadikan target yang ingin dicapai instansi sebagai suatu motivasi untuk lebih mengembangkan kualitas kerja sehingga kuantitas kerja dapat dicapai dengan maksimal. Untuk dibutuhkan strategi agar bagaimana supaya pegawai dapat lebih produktif sehingga efektivitas kinerja dapat tercapai. perlu memperbaiki kualitas kerjanya dengan merespon dengan cepat berbagai tugas yang dilimpahkan oleh atasan, berperilaku disiplin dalam menjalankan tugas, serta lebih teliti dalam menjalankan tugasnya. Pada aspek ketepatan waktu, perlunya memanfaatkan waktu yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga waktu yang ada tidak terbuang kepada hal yang tidak ada manfaatnya untuk organisasi, implikasinya pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

## BIBLIOGRAFI

- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 33–46.
- Dharma, S. (2005). Manajemen kinerja falsafah teori dan penerapannya. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Handoko, T. H. (1992). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: PT. Bumi Aksa*.
- Irawan, P., Motik, S. S. F., & Sakti, S. W. K. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. STIA LAN Press.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. P. (2000). 2.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). Manajemen, Jilid 1 Edisi 13. *Jakarta: Erlangga*.
- Simamora, H. (2000). *Manajemen Pemasaran Internasional Jilid II*.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Swastha, B., & Handoko, T. H. (2000). Manajemen pemasaran: Analisa perilaku konsumen. *Yogyakarta: BPFE*.
- Wirawan, D. O., Ermiana, I., & Fauzi, A. (2023). E-LKPD Berbasis HOTS Materi Pecahan Berbantu Liveworksheets Berorientasi Pada Pemahaman Konsep Matematika Siswa Kelas V. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(4), 2011–2021.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.

### Copyright holder:

Anasthasia Lumansik, Nawawi Natsir, Nuraisyah (2024)

### First publication right:

Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan

### This article is licensed under:

Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

