

KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN BALAI KABUPATEN SANGGAU

Oleh:

HIASINTA NOVIANTI

NIM: E1032161014

Dr. Hj. Sri Haryaningsih, M.Si, Dr. Ira Patriani, M.Si

Email: hiasintanovianti@student.untan.ac.id

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak
2. Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor camat Balai Kabupaten Sanggau. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai negeri sipil pada kantor camat Balai Kabupaten Sanggau. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik analisa data deskriptif kualitatif, yakni setelah semua data terkumpul data tersebut kemudian dikelompokkan menurut jenis dan macam dan serta ditambahkan dengan keterangan-keterangan yang sifatnya mendukung dalam menjelaskan hasil penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas dikantor camat Balai kabupaten Sanggau, yang merupakan pegawai negeri sipil dan honorer. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi yaitu Pegawai Negeri Sipil dan teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling purposive. Bertitik tolak dari teori kinerja pegawai yang baik, maka penulis merumuskan hipotesis sebaagi jawaban sementara terhadap hasil penelitian yang sebenarnya akan dibuktikan lebih lanjut. Diduga 'Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Balai yang terdiri dari kualitas, Kuantitas hasil pekerjaan, Penyesuaian diri, Kedisiplinan, dan Pengetahuan Kurang Baik'. Karena data yang diperoleh dalam Penelitian ini merupakan quisioner dan wawancara untuk menganalisis dan menguraikan kondisi objektif tentang kinerja pegawai pada Kantor Camat Balai Kabupaten Sanggau dengan demikian penelitian ini termasuk Penelitian deskriptif. Dalam melaksanakan Penelitian ini, penulis melakukan penelitian dengan mengambil lokasi di Kantor Camat Balai Kabupaten Sanggau. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kinerja pegawai negeri sipil masih kurang baik berdasarkan indikator yang peneliti gunakan untuk mengukur kinerja pegawai negeri sipil yaitu masih rendahnya prestasi kerja pegawai dan kepemimpinan pegawai terhadap pekerjaannya pada kantor camat Balai Kabupaten Sanggau. Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi pegawai kantor camat Balai agar lebih meningkatkan prestasi kerja dan kepemimpinan terhadap para stafnya agar untuk kedepannya kinerja tercapai seperti target yang diharapkan.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai dan prestasi kerja.

ABSTRACT

This research was conducted at the Balai Subdistrict office Sanggau Regency. The purpose of this study was to find out how the performance of civil servants in the the Balai Subdistrict office Sanggau Regency. This study was analyzed using qualitative descriptive data analysis techniques, namely after all the data were collected, the data were then grouped by type and added with supporting information in explaining the research results. The population in this study were all employees who served at the the Balai Subdistrict office Sanggau Regency, which were civil servants and honorary employees. While the sample used in this study is part of the population, namely Civil Servants and the sampling technique is based on purposive sampling. Starting from the theory of good employee performance, the authors formulate a hypothesis as a temporary answer to the actual research results which will be further proven. Employee Performance at the Balai Subdistrict Office which consists of quality, quantity of work, self-adjustment, discipline, and knowledge is suspected to be poor. The data obtained in this study were in the form of questionnaires and interviews and the results were used to analyze and describe the objective conditions of employee performance at the Balai Subdistrict Office. In carrying out this study, the authors conducted research by taking the location at the Balai Subdistrict Office Sanggau Regency. Based on the results of the study, it is known that the performance of civil servants is still not good based on the indicators that researchers used to measure the performance of civil servants, namely the low work performance of employees and the leadership of employees towards their work at the Balai Subdistrict Office Sanggau Regency. This research is expected to be input for the Balai Subdistrict office employees to further improve their work performance and leadership towards their staff so that in the future performance is achieved as expected.

Keywords: Employee Performance and work performance.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam peredaran global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumberdaya manusia berkaitan dengan kinerja (performance). Pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (outcome). Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah in-put menjadi out-put (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung

komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri. Manajemen kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manajer, dan individu.

Manfaat manajemen kinerja bagi organisasi antara lain adalah dalam menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier,

membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayan pelanggan, dan mendukung perubahan budaya.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa dengan melaksanakan kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya. Pekerja memainkan peran kunci atas keberhasilan organisasi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi

kinerja individu, unit kerja, dan seluruh organisasi. Apabila pekerja jelas memahami apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, motivasi akan meningkat.

Adapun aktivitas kerja dalam pencapaian tujuan organisasi adalah suatu hal yang sangat diutamakan oleh setiap organisasi, dan faktor disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama antar sesama pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja Pegawai yang rendah, akan sulit bagi organisasi tersebut untuk dapat mencapai hasil yang baik. Faktor disiplin sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan yang diharapkan.

Sedangkan pelayanan yang dilakukan pegawai pada Kantor Camat Balai, ternyata masih ditemukan indikasi yang menunjukkan bahwa disiplin Pegawai untuk bekerja kurang terlaksana dengan baik sehingga menimbulkan Dampak terhadap hasil kerja Pegawai yang masih menunjukkan adanya indikasi yang kurang efektif baik masalah kualitas kerja dan Waktu.. Hal ini dapat diketahui juga berdasarkan dari keluhan

masyarakat, seperti pada saat masyarakat mengurus Kartu Tanda Penduduk (KTP), mereka merasakan kesulitan dikarenakan Pegawai Kantor Camat sangat lambat dalam melaksanakan pekerjaannya atau pegawai tidak ada ditempat pada saat jam bekerja.

2. Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang peneliti ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

- a. Kurang Efektif dan efisien kinerja aparatur Kecamatan Balai Kabupaten Sanggau.
- b. Pelayanan publik yang tergolong lambat di kantor kecamatan.
- c. Kurangnya komunikasi yang baik antara staf dan pimpinan di kantor camat Balai Kabupaten Sanggau.

3. Fokus Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Kinerja pegawai dan koordinasi dan komunikasi di kantor

camat Balai”. Kinerja Pegawai kecamatan dan komunikasi aparat kecamatan saya fokuskan supaya kerjanya lebih baik lagi dan mampu membawa kecamatan lebih produktif dan maju.

4. Perumusan Masalah

Merujuk pada identifikasi masalah dan pertimbangan-pertimbangan diatas maka rumusan masalah yang penulis tekankan sebagai berikut :

- a. Bagaimana Kinerja Pegawai Kecamatan di Kecamatan Balai Kabupaten Sanggau?
- b. Apa dampak dari kinerja pegawai kecamatan Balai terhadap kepuasan masyarakat?

5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah serta rumusan masalah. Maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisa kinerja pegawai kantor Camat kecamatan Balai Kabupaten Sanggau.
2. Mengetahui dampak kinerja pegawai kantor camat Balai terhadap masyarakat sekitar.

6. Kegunaan Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan informasi, referensi, dan sumbangan pikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan kebijakan publik, terutama yang berkaitan erat dengan kinerja pegawai kecamatan Balai.

b. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang dimaksud dalam penulisan ini, untuk Program Studi Ilmu Pemerintahan di Universitas Tanjungpura, penelitian ini sebagai salah satu sumbangan pemikiran mahasiswa untuk mendukung program nawacita pemerintah yaitu “membangun dari pinggiran” dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di tingkat kecamatan, Melakukan pembinaan, pendampingan ataupun asistensi secara institusi ataupun individu bagi aparat kecamatan dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam menentukan kebijakan.

Kinerja berasal dari Job Performance atau Actual Performance (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas

Dimensi kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Dimensi tersebut sangat diperlukan oleh banyak pihak karena bermanfaat menjadi ukuran dalam menilai kinerja masing-masing karyawan. Adapun literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah sebagai berikut:

John Miner dalam buku Sudarmanto (2009:11) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

- a. Kualitas, yaitu; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu; jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu: tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori

Dari keempat dimensi tersebut terdapat dua dimensi yang menjadi aspek output yaitu kualitas hasil dan kuantitas keluaran, sedangkan dua dimensi lainnya seperti penggunaan waktu dalam kerja dan kerja sama menjadi aspek perilaku individu.

Keempat dimensi tersebut cenderung menjadi ukuran kinerja individu. Bernadin dalam sudarmanto (2009:12) mengemukakan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. Quality berhubungan dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud dan tujuan.
- b. Quantity terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- c. Timelines terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- d. Cost-effectiveness terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan

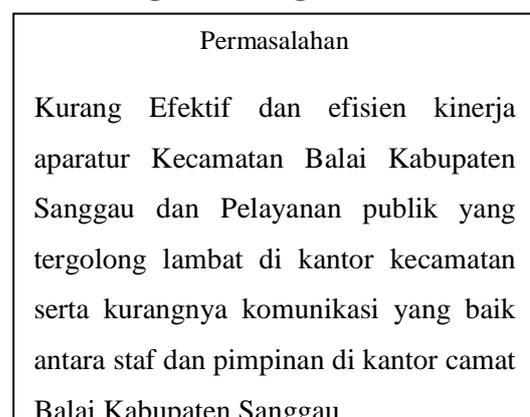
pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

- e. Need for supervision terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- f. Interpersonal impact terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah. Jackson et al. (2011:76) yang menyatakan bahwa kriteria kinerja adalah dimensi kinerja perseorangan, tim, atau unit kerja diberi penilaian. Saat menilai kriteria tugas dan anggota perusahaan, perusahaan dapat menggunakan tiga tipe kriteria kinerja: kepribadian, perilaku dan hasil objektif.

2. Alur Pikir Penelitian

Gambar 1

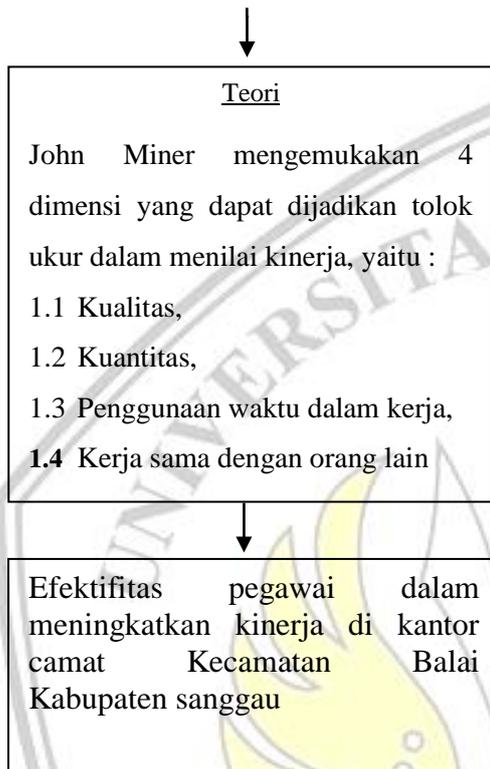
Bagan Kerangka Pikir



Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat.

Penelitian menggunakan metode deskriptif menurut Bogdan dan Taylor dalam Lexy J. Moleong (2010:3) yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau fenomena sosial tertentu. Menggunakan metode deskriptif kualitatif, data-data yang telah terkumpul selain dipaparkan juga dianalisa sesuai dengan apa yang ditemui di lapangan. Data yang dikumpulkan terutama berupa kata-kata, kalimat atau gambar yang memiliki arti lebih dari pada sekedar angka atau frekuensi.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk menggambarkan realitas yang cermat terhadap kinerja pegawai kantor camat agar bisa menjadi solusi untuk memecahkan masalah-masalah di masyarakat. Dalam penelitian ini penulis menggambarkan bagaimana kinerja pegawai kantor camat dan dampaknya bagi masyarakat di Kecamatan Balai Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat.



Sumber: Data Olahan Penulis

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk menggambarkan realitas yang cermat terhadap kinerja pegawai kantor camat agar bisa menjadi solusi untuk memecahkan masalah-masalah di masyarakat. Dalam penelitian ini penulis menggambarkan bagaimana kinerja pegawai kantor camat dan dampaknya bagi masyarakat di Kecamatan Balai

Penelitian menggunakan metode deskriptif menurut Bogdan dan Taylor dalam Lexy J. Moleong (2010:3) yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau fenomena sosial tertentu. Menggunakan metode deskriptif kualitatif, data-data yang telah terkumpul selain dipaparkan juga dianalisa sesuai dengan apa yang ditemui di lapangan. Data yang dikumpulkan terutama berupa kata-kata, kalimat atau gambar yang memiliki arti lebih dari pada sekedar angka atau frekuensi.

D. PEMBAHASAN

Tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Sehubungan dengan penelitian yang telah penulis lakukan mengenai kinerja pegawai kantor camat Balai, penulis telah menetapkan beberapa indikator sebagai ukuran kinerja seorang pegawai.

a. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan pekerjaan kantor yang

menjadi tugas kedinasannya, dimana untuk mencapai prestasi tersebut pegawai dalam menjalankan tugasnya menggunakan ketelitian, keterampilan, dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Keterampilan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki oleh pegawai sangat diperlukan secara maksimal, dengan demikian kemampuan pegawai yang tinggi akan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal dan tujuan dari pada organisasi akan tercapai.

Keterampilan pegawai dalam bekerja sangat diharapkan oleh pimpinan, dimana keberhasilan pegawai pada suatu instansi dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan. Berhubungan dengan hal diatas bahwa instansi kantor camat Balai yang mempunyai tugas yang kompleks, untuk itu perlu didukung oleh sumber daya manusia atau kemampuan pegawai yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan kantor sehingga hasilnya benar-benar dapat digunakan untuk kemajuan instansi kecamatan.

Dilihat dari tingkat kecermatan dalam penyelesaian tugas yang dilakukan oleh pegawai kantor camat Balai perlu ditingkatkan lagi agar didalam

penyelesaian tugas tidak sering terdapat kesalahan lagi, karena kecermatan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas maupun penyelesaiannya sangat diperlukan karena apabila terdapat kesalahan yang kecil yang bisa mengakibatkan hal yang fatal, kejadian seperti ini akan bisa memperburuk kerja seorang pegawai dan memperburuk kinerja yang dihasilkan oleh instansi tersebut dan jika dilihat dari hasil wawancara yang disampaikan oleh kasi bagian kepegawaian yang mengatakan “ kecermatan pegawai kantor camat dalam penyelesaian pekerjaan masih sering terdapat kesalahan karena pegawai dalam menjalankan pekerjaannya kurang menggunakan ketelitian”.

Berdasarkan tanggapan responden dan hasil wawancara yang mana hasil untuk kecermatan saat ini pada kantor camat Balai masih kurang baik. Kemudian menurut hasil wawancara dari bapak Paulus yaitu masyarakat yang selesai melakukan pengurusan tentang akte kelahiran anaknya, mengenai ketelitian maupun kecermatan pegawai dalam bekerja, menurut bapak Paulus selama ini yang diterima belum ada mendapat kesalahan, semuanya sesuai yang diinginkan namun kata bapak

Paulus terkadang pekerjaan itu memang terlambat terselesaikan dari pada waktu yang disampaikan kepada bapak Paulus.

Dari hasil wawancara dengan kasi kepegawaian mengenai ketelitian dalam bekerja berbeda dengan hasil wawancara dengan seorang masyarakat yaitu bapak Paulus yang mana hasil, hasil yang diterima bagi bapak Paulus setiap melakukan pengurusan belum ada yang mendapat kesalahan baik dari penulisan nama maupun yang lain, namun kata bapak Paulus hanya penyelesaiannya terkadang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Melihat wawancara penulis dengan bapak Paulus dan kasi kepegawaian dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai berhati-hati terhadap mengerjakan pekerjaan yang mengatakan setuju berjumlah 2 responden atau sebesar 20%, dan yang mengatakan cukup setuju berjumlah 5 responden atau sebesar 50%, kemudian yang mengatakan kurang setuju berjumlah 3 responden atau sebesar 30%. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat, dimana berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan yang dikerjakan pegawai kantor camat Balai tergolong kategori cukup setuju.

Dari penjelasan diatas masih terlihat kurang baik kinerja yang dihasilkan pegawai karena apabila seorang pegawai dalam bekerja kurang berhati-hati untuk menyelesaikan pekerjaan maka hasilnya tidak akan baik pula, pegawai juga perlu memahami karena keberhati-hatian dalam bekerja perlu diterapkan yang mana nantinya akan menghasilkan juga untuk pegawai dan instansinya. hal seperti ini perlu di perhatikan lagi agar pekerjaan yang dilakukan bisa mendapat hasil yang baik.

Karena keterampilan seorang pegawai dalam bekerja salah satu faktor pendukung untuk kelancaran dalam melaksanakan tugas, karena apabila seorang pegawai dalam bekerja tidak mempunyai keterampilan yang memadai, pekerjaan tersebut akan sulit dirasakan oleh seorang pegawai itu, baik dalam proses mengerjakannya maupun dalam penyelesaiannya begitu juga dengan keterampilan mengoperasikan computer, komunikasi efektif, rapat efektif, apabila keterampilan yang dimiliki tidak maksimal untuk yang tiga ini maka keterampilan seorang pegawai belum bisa dikatakan baik, ini lah yang terjadi pada kantor camat Balai berdasarkan tanggapan responden pada saat sekarang

keterampilan pegawai untuk keterampilan mengoperasikan computer, komunikasi efektif dan rapat efektif belum semuanya dimiliki oleh pegawai pada kantor camat Balai kabupaten Sanggau.

Jadi keterampilan yang dimiliki pegawai kantor camat jika dikaitkan dengan posisi yang dimilikinya sekarang masih ada tanggapan responden yang mengatakan posisi yang diberikan sekarang belum sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya, hal seperti ini akan mempengaruhi buruknya kinerja yang dihasilkan karena apabila seorang pegawai tidak sesuai dengan posisi yang diberikan pimpinan dengan keterampilannya dalam bekerja maka pegawai tersebut akan merasa kurang senang dan akan berdampak buruk terhadap hasil kerja pegawai tersebut. Kecocokan antara keterampilan yang dimiliki pegawai dengan posisi yang diberikan pimpinan bertujuan agar pegawai lebih nyaman dalam mengerjakan tugasnya.

Dan hasil wawancara responden yang mengatakan “sampai sekarang kecepatan sebagian pegawai dalam melaksanakan tugas masih kurang karena masih terdapatnya kelalaian pegawai

dalam melaksanakan tugasnya seperti waktu yang ditetapkan untuk penyelesaian pekerjaan masih ada yang ditunda dan masih ada pekerjaan yang belum diselesaikan yang bisa dilihat pada meja pegawai“. Mengenai kecepatan dalam penyelesaian tugas perlu ditingkatkan lagi dengan tidak menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan terselesaikan dengan waktu yang ditentukan.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dari seorang masyarakat yang bernama ibu Nursiah yang ingin mengambil surat tanah, tetapi pada kenyataannya surat tanah itu belum bisa diambil karena surat tanah tersebut belum selesai dalam waktu 2 bulan karena menurut ibu Nursiah surat tersebut belum diproses. Disini terlihat bahwa pegawai dalam melayani masyarakat masih ada yang menunda-nunda pekerjaannya sehingga pekerjaan tidak terselesaikan pada waktu yang ditentukan.

Berdasarkan hasil wawancara dari seorang pegawai mengenai kecepatan dalam penyelesaian tugas masih kurang karena masih adanya pekerjaan yang tidak terselesaikan dalam waktu yang ditentukan, hasil wawancara dari salah seorang pegawai ini hampir sama dengan

jawaban yang diutarakan oleh ibu Nursiah salah seorang masyarakat yang mana pekerjaan tersebut tidak terselesaikan pada waktu yang ditentukan.

Dari prestasi kerja bisa dilihat bahwa responden masih banyak yang bertanggung kurang setuju dari pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai untuk mencapai prestasi kinerja, hal ini disebabkan karena masih banyak pegawai yang belum menggunakan kecermatan dalam bekerja dan penyelesaian pekerjaannya, begitu juga dengan berhati-hati dalam bekerja karena apabila kecermatan dan berhati-hati dalam bekerja dan penyelesaiannya tidak digunakan dengan baik maka hasil kerja yang didapatkan tidak akan baik pula dan prestasi pun untuk pegawai tersebut tidak akan baik.

Mengenai keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja masih ada yang mengatakan kurang setuju berarti pegawai pada kantor camat Balai masih ada yang kurang menguasai atau memiliki keterampilan dan skill yang digunakan dalam bekerja seperti pernyataan yang diajukan penulis keterampilan mengoperasikan komputer, komunikasi efektif, dan rapat efektif, dari

yang penulis ajukan ini pegawai masih ada yang belum memiliki keterampilan dalam bekerja, dan keterampilan yang dimiliki pegawai masih ada yang belum sesuai dengan posisi yang diberikan pimpinan kepada pegawai, hal ini terlihat dari hasil tanggapan responden, dari tanggapan ini bisa penulis mengambil kesimpulan apabila posisi yang diberikan pimpinan kepada pegawai tidak sesuai dengan keterampilan dan skill yang dimilikinya maka hasil yang diberikan pegawai tidak akan baik karena pegawai kurang menguasai dan kurang nyaman dengan pekerjaannya.

Selanjutnya mengenai kecepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih ada beberapa orang pegawai yang melalaikan pekerjaan dengan menunda-nunda sehingga tidak tepat waktu seperti hasil wawancara yang masih mengatakan masih ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaan sehingga tidak terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan. Jadi penulis mengambil kesimpulan dari prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai sampai sekarang pada kantor camat Balai kabupaten Sanggau masih kurang baik.

b. Keahlian

Kemampuan pegawai dalam mengerjakan berbagai pekerjaan kantor dan aktifitas yang dilakukan sangat memerlukan keahlian dan pengetahuan yang tinggi untuk memecahkan berbagai persoalan yang dialami oleh kantor. Tingkat keahlian dan kemampuan yang dimiliki pegawai bisa berupa menjaga kekompakan, kerjasama, komunikasi dan inisiatif yang bisa mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat juga dilihat dari keahlian untuk mengerjakan pekerjaan kantor serta dalam penyelesaian permasalahan yang dihadapi oleh kantor, dengan demikian tingkat keahlian juga sangat menentukan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan kantor serta dalam penyelesaian permasalahan yang dihadapi, untuk menilai keahlian seorang pegawai bisa dilihat dari kerjasama, komunikasi dan inisiatif.

Kekompakan pegawai dalam bekerja sangat dibutuhkan karena keikutsertaan pegawai untuk berpartisipasi dalam bekerjasama satu faktor pendukung untuk kelancaran tugas yang dikerjakan pada instansi tersebut. apabila didalam instansi kurangnya

kekompakan maka kinerja yang diberikan juga tidak akan baik, melihat dari tanggapan responden mengenai kekompakan terlihat baik karena untuk kedepannya hal ini perlu dipertahankan terus menjaga kekompakan dengan semua pegawai ikut serta dalam melaksanakan pekerjaan kantor sehingga pekerjaan terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan observasi yang penulis lihat dilapangan saat penelitian kerjasama antara sesama pegawai masih kurang karena masih ada beberapa orang pegawai yang tidak melayani masyarakat apabila pegawai yang bersangkutan tidak ada di kantor, dan berdasarkan hasil wawancara “dimana kerjasama antara sesama pegawai dalam memberikan masukan-masukan dalam menjalankan tugas maupun penyelesaiannya masih dirasakan kurang baik sampai saat ini”. Untuk kerjasama antara sesama pegawai ini dari hasil observasi dan hasil wawancara dimana kerjasama pegawai untuk kedepannya perlu ditingkatkan lagi karena kerjasama ini akan berdampak baik. Meskipun memudahkan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan.

Karena Komunikasi sesama pegawai dalam bekerja sangat

dibutuhkan sehingga apabila komunikasi dalam bekerja berjalan dengan baik maka informasi yang didapatkan akan sangat mudah dan pekerjaan pun terlaksana sesuai dengan informasi yang didapatkan, berdasarkan informasi diatas mengenai banyak yang bertanggapan setuju bahwa komunikasi pegawai pada kantor camat Balai belum baik.

Jadi jelas bahwa solusi yang diberikan pegawai terhadap pemecahan masalah termasuk kategori kurang setuju. seperti dengan hasil wawancara “ pegawai dalam memberikan solusi apabila terdapat permasalahan masih kurang hal ini disebabkan juga oleh masih rendahnya pendidikan yang dimiliki oleh pegawai” Berdasarkan hasil wawancara ini tingkat pendidikan untuk pegawai kantor camat Balai perlu dibenahi lagi agar wawasan yang dimiliki mereka lebih luas dan pegawai pada kantor camat Balai bisa membantu dengan cara memberikan solusi pada saat kantor mendapatkan masalah karena kemampuan pegawai memberikan solusi baik pada pekerjaan maupun permasalahan akan berdampak baik pula terhadap kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan tanggapan responden dan hasil wawancara penulis mengambil

kesimpulan bahwa pegawai dalam memberikan solusi maupun ide-ide terhadap permasalahan maupun pekerjaan selama ini masih kurang karena menurut wawancara dipengaruhi juga dengan rendahnya pendidikan pegawai, untuk kedepannya agar pegawai lebih banyak diberikan pelatihan-pelatihan agar pegawai bisa selalu berpartisipasi membantu memberikan solusi kedalam permasalahan yang dihadapi.

Dari tanggapan responden inisiatif yang diberikan pegawai kantor camat Balai untuk bertindak ketika kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan termasuk kategori kurang setuju. Seharusnya pegawai harus memahami bahwa inisiatif itu sangat penting baik pekerjaan yang dilaksanakannya maupun memberikan inisiatif untuk pegawai lain apabila mendapat kesulitan dalam penyelesaian pekerjaannya.

Karena inisiatif-inisiatif yang pegawai berikan sangat membantu dan mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan hal ini untuk kedepannya perlu ditingkatkan lagi apabila pegawai mendapat kesulitan dalam penyelesaian tugas, pegawai bisa bertindak dengan

cepat dan pekerjaanpun bisa di selesaikan dengan cepat.

Berdasarkan informasi mengenai keahlian diatas, yang mana dari informasi ini terdapat 5 pernyataan yang diajukan oleh peneliti terhadap responden dan dari 5 pernyataan tersebut, peneliti mendapatkan hasil bahwa 2 dari pernyataan tersebut yang masih menjadi kendala dalam keahlian pegawai pada kantor camat Balai yaitu dalam memberikan solusi terhadap permasalahan dan memberikan inisiatif terhadap kesulitan didalam penyelesaian pekerjaan. Terlebih dahulu kita telah mengetahui bahwa keahlian yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sangatlah penting karena keahlian adalah salah satu factor pendukung demi kelancaran tugas dan meningkatkan kinerja didalam organisasi maupun instansi.

Tetapi jika dilihat pada hasil penelitian, tanggapan responden masih banyak yang kurang setuju terhadap pemberian solusi dalam permasalahan yang sedang dihadapi kantor dan inisiatif untuk bertindak cepat apabila terdapat kesulitan didalam penyelesaian tugas. Hal itu dikarenakan pegawai belum bisa memberikan solusi maupun inisiatif

seperti pernyataan seorang pegawai “tidak bisa memberikan solusi karena solusi yang diberikan jarang diterima dan pegawai pun tidak selalu bisa memberikan solusi maupun inisiatif disetiap adanya permasalahan maupun kesulitan” dari pernyataan seorang pegawai ini penulis bisa mengambil kesimpulan bahwa masih kurang kreatif dan sempurnanya solusi maupun inisiatif yang diberikan hal ini terjadi dikarenakan oleh kurangnya pegawai ikut berpartisipasi dalam bekerjasama sehingga pendapat-pendapat yang diberikan jarang bisa diterima untuk penyelesaian permasalahan.

c. Perilaku

Perilaku merupakan sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugas kantor yang dikerjakannya. Dimana perilaku seorang pegawai sangat diperlukan juga secara maksimal, dengan demikian bahwa perilaku pegawai yang baik akan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal pula.

Perilaku yang dimiliki oleh pegawai tersebut bisa dilihat dari kejujuran, tanggung jawab dan disiplin, dimana tingkat kedisiplinan yang tinggi

akan sangat membantu dalam menjalankan tugas untuk pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian perilaku dari pegawai dalam bekerja sangat menentukan bagaimana kemampuan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan atau sasaran pekerjaan itu dapat tercapai.

Meskipun masih ada pegawai yang bertanggung kurang setuju dengan kejujuran dalam melaksanakan tugas tetapi untuk kedepannya pegawai perlu mengetahui bahwa kejujuran dalam bekerja sangat penting Karena kejujuran pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sangat membantu untuk kelancaran pekerjaan dan menjaga tanggung jawab sebagai seorang pegawai yang mana telah berjanji akan selalu menjalankan tugas dengan baik dan bisa menjalankan sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh pimpinannya.

Tanggapan responden mengenai kejujuran pegawai dalam melaporkan hasil kerja kepada pimpinan sesuai dengan hasil yang sebenarnya termasuk kategori cukup setuju, dari tanggapan responden yang penulis teliti penulis bisa mengambil kesimpulan bahwa selama ini kejujuran terhadap melaporkan hasil pekerjaan yang sebenarnya terhadap

pimpinan cukup baik terlihat dari banyaknya tanggapan yang menjawab cukup setuju hal ini untuk kedepannya perlu ditingkatkan lagi oleh pegawai kantor camat Balai sehingga tidak ada lagi pegawai yang melaporkan tidak sesuainya dengan hasil kerja yang sebenarnya sesuai yang telah dilaksanakannya.

Seperti observasi yang peneliti lihat disaat penelitian ada seorang pegawai yang melaporkan hasil kerja kepada pimpinan dan didalam penyelesaian tersebut terdapat kesalahan dan pegawai tersebut bertanggung jawab dengan membuat laporan yang baru untuk diberikan lagi terhadap pimpinan, dari tanggapan responden dan hasil observasi bisa dilihat bahwa pegawai pada kantor camat Balai masih bisa bertanggungjawab terhadap pekerjaannya apabila terhadap kesalahan meskipun dari tanggapan responden masih ada yang mengatakan kurang setuju dan tidak setuju tetapi untuk kedepannya agar hal ini tidak terulang lagi dan perlu ditingkatkan sehingga semua pegawai pada kantor camat Balai bisa bertanggungjawab pada setiap pekerjaan yang dilaksanakannya.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan seorang masyarakat yaitu ibuk Ida yang ingin mengambil KKnya tetapi kata ibuk Ida KK itu belum selesai karena lambatnya proses KK tersebut dilakukan oleh pegawai sehingga KK tersebut belum bisa diambil oleh ibuk Ida padahal persyaratan KK tersebut sudah lebih dari 2 minggu diantarkan ke kantor camat tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dari masyarakat ini terlihat masih adanya pegawai yang kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, karena pegawai belum menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga masyarakat masih ada yang terkendala dalam pengambilan KK seperti wawancara yang disampaikan ibuk Ida karena belum selesai pembuatan KK tersebut disini terlihat masih adanya pegawai yang kurang maksimalnya dalam menjalankan tugasnya.

Dari tanggapan responden mengenai disiplin pegawai pada kantor camat Balai termasuk kategori kurang setuju. Dan berdasarkan Hasil wawancara “ yang mana kedisiplinan pegawai dalam mengikuti dan menjalankan tugas maupun kegiatan yang diadakan kantor camat Balai hal ini dikarenakan karena sering terlambat pada jam kerja dan

adapun pegawai yang tidak datang apabila kantor mengadakan kegiatan sehingga kadang-kadang masyarakat terkendala apabila melakukan pengurusan dengan pegawai yang bersangkutan”.

Kemudian hasil observasi yang penulis lihat pegawai kantor camat masih ada yang datang ke kantor pada jam 9 dan begitupun pada jam istirahat pegawai lebih banyak mempergunakan waktu dari pada waktu yang telah ditentukan sehingga pegawai yang mau melakukan pengurusan terpaksa menunggu. Dari tanggapan responden, hasil wawancara, dan observasi penulis bisa mengambil kesimpulan masih buruknya kedisiplinan yang diberikan oleh pegawai kantor camat untuk kedepannya perlu ditingkatkan lagi agar datang tepat waktu sesuai aturan yang telah ditetapkan sehingga pekerjaan bisa terlaksana dengan baik.

Kemudian hasil wawancara dari masyarakat yaitu bapak Rudi yang ingin mengambil sebuah KTP, tetapi KTP itu tidak jadi diambil karena pegawai yang bersangkutan tidak berada di kantor pada jam kerja, hal seperti ini mengakibatkan terkendalanya masyarakat yang ingin melakukan pengambilan KTP karena

ketidakhadiran pegawai yang bersangkutan pada saat jam kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara yang diutarakan oleh bapak Rudi menggambarkan kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai, hal ini hampir sama dengan jawaban responden yang mana masih adanya beberapa orang yang tidak bisa mengikuti aturan jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. Kurangnya kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaannya bisa memberikan dampak buruk terhadap kinerja yang diberikan karena pekerjaan tidak berjalan dengan baik pada jam kerja yang telah ditentukan.

Seperti observasi waktu penelitian, pegawai dalam bekerja belum menggunakan ketaatan, itu terlihat dari ada beberapa orang pegawai yang tidak mengerjakan pekerjaannya tapi sibuk bercerita dengan pegawai yang lain dan apabila datang seorang masyarakat ingin melakukan pengurusan tidak dilayani dan disuruh menghadap kepada pegawai yang lain yang sedang melakukan pekerjaannya.

Dari hasil observasi ini penulis mengambil kesimpulan ketaatan pegawai dalam bekerja masih kurang baik dan akan menghambat kelancaran dalam bekerja dan hasil yang didapatkan

terhadap instansi tersebut tidak akan baik pula. Mengenai ketaatan untuk kedepannya perlu ditingkatkan lagi demi kelancaran pekerjaan yang dijalankan pegawai kantor camat Balai.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap pernyataan yang penulis ajukan disini terlihat bahwa rendahnya kedisiplinan pegawai pada kantor camat Balai karena masih banyak pegawai yang belum mengikuti aturan baik dari segi waktu masuk dan pulang jam kantor maupun dalam melaksanakan pekerjaan dan mengikuti kegiatan kantor lainnya, yang mana disiplin dalam bekerja sangat penting, seperti yang dijelaskan dalam buku sedarmayanti (2007:339) yang mana disiplin diri adalah suatu ciri atau tanda dari kematangan pribadi yang begitu luas dan menentukan tingkat keprofesionalisme seorang pegawai dalam bekerja. Dari penjelasan teori ini bisa diambil kesimpulan bahwa kedisiplinan seorang pegawai adalah menentukan tingkat keberhasilan seorang pegawai, yang mana nantinya keberhasilan itu akan menghasilkan kinerja yang baik.

Tetapi jika dibandingkan dengan tanggapan responden yang mana masih rendahnya disiplin pegawai, jika

dibandingkan dengan kesimpulan teori maka masih rendahnya kinerja yang diberikan. Apabila untuk kedepannya kedisiplinan ini tidak ditingkatkan maka perilaku pegawai pada kantor camat Balai tidak akan berubah karena kedisiplinan seseorang tumbuh atas dasar kesadaran bukan karena dipaksakan, karena kedisiplinan ini sangat berpengaruh terhadap perilaku dan peningkatan kinerja, apabila kerja seorang pegawai baik maka kinerja yang akan di hasilkan untuk instansi akan baik pula, agar untuk kedepannya kedisiplinan pegawai bisa ditingkatkan dengan lebih menyadarkan diri akan pentingnya kedisiplinan.

d. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan pekerjaannya, dimana kepemimpinan seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya sangat diperlukan secara maksimal, dengan demikian bahwa kepemimpinan pegawai yang baik akan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal pula.

Kepemimpinan yang dimiliki oleh pegawai tersebut bisa dilihat dari

ketegasan seorang pegawai dalam bersikap, dapat mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, seorang pegawai harus percaya diri. dimana tingkat ketegasan seorang pegawai yang tinggi akan sangat membantu dalam menjalankan tugas untuk pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian kepemimpinan dari pegawai untuk pekerjaannya sangat menentukan bagaimana kemampuan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan atau sasaran pekerjaan itu dapat tercapai.

Ketegasan pegawai dalam bekerja dan berani mengambil menerima resiko apapun dari hasil pekerjaannya apabila pegawai tersebut mendapat kesalahan pegawai itu selalu tegas menerima apapun dari pimpinan tanpa melempar kesalahan kepada pegawai lain dan menjalankan tugas kantor dengan ketegasan sikap masing-masing pegawai pada kantor camat Balai kabupaten Sanggau untuk kedepannya perlu ditingkatkan sehingga ketegasan dalam bersikap yang diperlihatkan pegawai semakin baik dalam menjalankan pekerjaannya.

Untuk selanjutnya mengenai motivasi perlu ditingkatkan lagi,

Hiasinta Novianti E.1032161014
Ilmu Pemerintahan Universitas TanjungPura

Motivasi yang dimaksud disini adalah penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada setiap pegawai yang berprestasi, dan dari penghargaan itu, agar pegawai lainnya juga merasa termotivasi dari apa yang dilakukan pimpinan tersebut sehingga dengan termotivasinya pegawai untuk selanjutnya pegawai lebih bisa baik bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai cepat dan tepat mengambil keputusan termasuk kategori kurang setuju. berdasarkan hasil wawancara “ bahwa pegawai dalam mengambil keputusan lebih sering menunggu instruksi dari pimpinan hal ini dikarenakan pegawai masih ragu memberikan keputusan dengan pendapatnya mungkin hal ini berkaitan juga dengan kurang aktifnya pegawai dalam berfikir”.

Berdasarkan hasil wawancara dan tanggapan responden Mengenai pengambilan keputusan dengan cepat dan tepat disini terlihat bahwa pegawai belum bisa mengambil keputusan dengan cepat apabila pimpinan tidak berada dikantor dikarenakan pegawai masih ragu dengan keputusan yang hendak diberikan karena

masih kurangnya matangnya pegawai dalam memutuskan sesuatu dan tingkat kepercayaan dirinya. Untuk kedepannya agar situasi seperti ini bisa berubah dengan lebih matangnya dalam memikirkan sesuatu agar keputusan bisa diambil dengan cepat dan tepat.

Kebijaksanaan pegawai dalam bekerja salah satu faktor yang memperlihatkan bagaimana kepemimpinan seorang pegawai terhadap pekerjaannya karena apabila seorang pegawai bijaksana berarti pegawai bisa menentukan pilihan apabila pimpinan menuntut sesuatu dalam pengambilan keputusan untuk pekerjaan yang dilakukannya. Tetapi berdasarkan tanggapan responden mengenai kebijaksanaan terhadap pekerjaannya pegawai masih banyak yang bertanggung kurang setuju dikarenakan masih banyak pegawai yang belum bijaksana terhadap pengambilan keputusan pekerjaannya. Untuk kedepannya agar pegawai lebih bijaksana terhadap pekerjaannya baik dalam pengambilan keputusan maupun pilihan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara” mengenai pengambilan keputusan yang diambil pegawai untuk pekerjaannya

masing-masing, pegawai telah bisa mengambil keputusan untuk pekerjaannya tanpa berkomunikasi dengan pegawai lain namun terkadang terkendala hanya karena pegawai masih ragu dan sering terdapat kesalahan dalam pengambilan keputusan apabila tidak mengkomunikasikan atau mendengar pendapat rekan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara ini bertolak belakang dengan tanggapan responden yang banyak mengatakan kurang setuju dengan pernyataan bisa mengambil keputusan untuk pekerjaannya tanpa berkomunikasi dengan pegawai yang lain mungkin hal ini dikarenakan karena pegawai masih ragunya pegawai dengan salah dalam pengambilan keputusan untuk pekerjaannya.

Dari Hasil tanggapan responden dan wawancara penulis bisa mengambil kesimpulan meskipun bertolak belakang tetapi pegawai sudah bisa mengambil keputusan tetapi masih ragu-ragu dan takut salah serta sering ada kesalahan dalam pengambilan keputusan pekerjaannya.

Berdasarkan informasi diatas mengenai kepemimpinan seorang pegawai terhadap pekerjaannya,

berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan yang peneliti ajukan kepada responden yang mana hasilnya untuk mencapai baiknya kepemimpinan terhadap pekerjaannya terdapat kendala tentang mengambil keputusan dengan cepat dan tepat hal ini disebabkan karena pegawai masih ragu dengan keputusan yang diberikan karena pegawai takut apabila keputusan yang diberikannya salah, hal ini dikarenakan masih kurang yakinnya dan dipengaruhi juga oleh wawasan yang dimiliki dalam berpikir karena pegawai masih banyak juga yang mempunyai pendidikan rendah.

Begitu juga dengan kebijaksanaan karena pegawai masih banyak yang belum bisa menentukan pilihan terhadap pekerjaannya apabila terdapat pilihan, hal-hal seperti ini yang bisa menghambat untuk mendapatkan kinerja yang baik, karena tingkat percaya diri pegawai masih ada yang belum bisa memberikan keputusan tanpa musyawarah dengan rekan kerjanya dan kebijaksanaan dalam bekerja masih kurang hal ini terbukti berdasarkan tanggapan responden yang lebih banyak mengatakan belum siap.

Untuk kedepannya agar kendala-kendala ini bisa diatasi dengan cara pimpinan harus lebih memperhatikan

pegawainya dan banyak memberikan bimbingan-bimbingan maupun pelatihan-pelatihan yang bisa menambah wawasan pegawai untuk bisa menambah pengetahuan dan bisa memberikan keputusan apabila sangat diperlukan tanpa menunggu orang lain dan bisa mengambil keputusan untuk pekerjaannya serta bijaksana dalam melaksanakan pekerjaannya.

Karena kedisiplinan dan kemampuan pegawai dalam bekerja sangat diperlukan karena kedisiplinan dan kemampuan menjadi salah penunjang untuk keberhasilan suatu organisasi dan tercapainya kinerja yang baik. Untuk kedepannya agar pegawai negeri sipil pada kantor Camat Balai kabupaten Sanggau menyadari akan pentingnya disiplin karena kedisiplinan tumbuh dari kesadaran pegawai bukan tanpa paksaan dari orang lain.

Dari hasil wawancara dan observasi tidak semua pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik, hal ini dikarenakan masih kurangnya kecermatan pegawai dalam bekerja dan sering melalaikan pekerjaan sehingga prestasi yang diharapkan belum terwujud dengan baik. Namun begitu pegawai

sudah berusaha memaksimalkan dan memperbaiki segala kekurangan agar tercapainya kinerja yang baik untuk kantor camat Balai kabupaten Sanggau.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada kantor camat Balai kabupaten Sanggau, maka penulis mengambil kesimpulan dari keseluruhan uraian dan penjelasan pada bab-bab sebelumnya mengenai analisis kinerja pegawai negeri sipil pada kantor camat Balai kabupaten Sanggau, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian mengenai prestasi kerja, masih kurang baiknya kinerja pegawai pada kantor camat Balai kabupaten Sanggau, karena masih kurangnya tingkat kecermatan dan kecepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Keahlian yang dimiliki pegawai pada kantor camat Balai kabupaten Sanggau sampai saat ini sudah memberikan kinerja yang baik terhadap instansi

karena pegawai telah bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

- c. Mengenai indikator perilaku pegawai pada kantor camat Balai pada saat ini masih kurang baik karena tingkat kedisiplinan pegawai masih kurang, sehingga sering terkendalanya masyarakat dalam melakukan pengurusan dan kurang efektifnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Dari hasil penelitian ternyata kepemimpinan pegawai terhadap pekerjaannya dari segi pengambilan keputusan dan kebijaksanaan masih kurang karena pegawai masih kurang yakinnya dengan keputusan yang mereka ambil, hal ini disebabkan juga dari pengalaman pendidikan pegawai yang mana bisa dilihat latar belakang pendidikan masih ada yang rendah sedangkan pekerjaan yang diembankan kepadanya lebih berat.

Dari penjelasan diatas kinerja pegawai pada kantor camat Balai kabupaten Sanggau di lihat dari

keseluruhan indikator sampai sekarang masih kurang baik, hal tersebut dikarenakan kinerja pegawai pada kantor camat Balai belum seperti yang diharapkan. Masih adanya pegawai yang belum bisa melaksanakan tugasnya dengan baik berdasarkan indikator prestasi kerja, keahlian, perilaku dan kepemimpinan. Sehingga target tidak tercapai dengan baik dan kinerja pada kantor camat Balai kabupaten Sanggau masih kurang baik.

2. Saran

Melihat kinerja pada kantor camat Balai secara menyeluruh dikategorikan kurang setuju, dan dari kesimpulan yang di uraikan, penulis dapat memberikan saran-saran untuk kedepannya terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Balai kabupaten Sanggau, antara lain:

1. Mengenai prestasi kerja Pegawai untuk kedepannya dalam melaksanakan pekerjaan maupun penyelesaiannya harus lebih meningkatkan kecermatan agar didalam penyelesaian tidak sering terdapat kesalahan lagi sehingga pekerjaan terselesaikan dengan baik, dan memperbaiki skill agar didalam bekerja pegawai lebih menguasai dan

hasilnyapun akan lebih efektif kemudian didalam penyelesaian pekerjaan lebih cepat sesuai waktu atau target yang telah ditentukan sehingga tidak terjadi lagi penundaan pekerjaan. Sehingga pekerjaan mudah dicapai dan berjalan sesuai yang diinginkan.

2. Dilihat dari indikator keahlian pegawai untuk kedepannya perlu dipertahankan, terutama lebih ditingkatkan dalam pemberian solusi dalam permasalahan kantor maupun pekerjaan, agar pegawai bisa ikut berpartisipasi memberikan ide-ide yang baru maupun inisiatif-inisiatif untuk mempermudah masalah yang dihadapi.
3. Mengenai kedisiplinan pegawai untuk kedepannya perlu ditingkatkan, dengan cara pegawai harus sadar akan pentingnya disiplin didalam bekerja, karena disiplin bisa menjadi salah satu faktor untuk memperburuk kinerja, dan begitupun dari pimpinan perlu diperhatikan lagi tentang

kedisiplinan pegawainya, pimpinan bisa memberikan sanksi apabila pegawai masih melanggar aturan yang telah ditetapkan. Dengan memberikan sanksi sehingga pegawai lebih bisa meningkatkan kedisiplinannya.

kekurangan yang penulis jelaskan diatas.

4. Dilihat dari indikator kepemimpinan, juga perlu ditingkatkan dengan cara pegawai lebih percaya diri dalam pengambilan keputusan dan lebih bijaksana terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya karena kepemimpinan seorang pegawai sangat dibutuhkan dari ketegasan dan kebijaksanaanya maupun pengambilan keputusan, sehingga untuk kedepannya pegawai lebih bisa yakin terhadap keputusan yang diambil dan lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaanya.

Dari saran-saran yang diberikan penulis diatas agar pegawai negeri sipil untuk kedepannya lebih bisa meningkatkan kinerjanya dengan memperbaiki dari kekurangan-

F. Referensi

- Hasibuan, Melayu. S. P, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta ; PT. Bumi Aksara.
- Kartini, Kartono. 1992. Psikolog Sosial Perusahaan dan Industri. Jakarta ; Raja Wali Press.
- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik. Bandung; Alfabeta
- Ranupandjojo, Suad Husnan, 2002, Manajemen Personalia. (Edisi 4). Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung ; Refika Aditama.
- Subekti, Akhmad. 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta ; prestasi pustaka Karya.
- Sulistiyani, Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta ; Graha Ilmu.