**STUDI TENTANG APARATUR SIPIL NEGARADI LINGKUNGAN KANTOR CAMAT TENGARONG SEBERANG**

**KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

**Andi Setiawan[[1]](#footnote-2)**

**ABSTRACT**

In the sense of civil state apparatus is inseparable from the Law of the Republic of Indonesia No. 5 of 2014 on State Civil Apparatus. The law of both civil servants (PNS) and government officials with work agreements (PPPK) is given the opportunity to occupy a position in a government agency.

The purpose of this study is to know how the views of work and performance civil state apparatus and its influence in the view of employees. To achieve these objectives, the research method used is quantitative and data analysis techniques used are descriptive. The unit of analysis is individual and data collection is done by filling out questionnaires, observation, and interviews as well as documentation to provide information about job views and Employee Performance. Source of data used comes from primary data and secondary data.

From this research, it can be concluded that the work performance and performance of civil servants of State apparatus in Tenggarong sub-district are generally considered to be good, based on the final value of the work target and the performance of each employee by accumulating the value of Employee Work Objectives (SKP) and work behavior So that it can be summed up at a "good" level. But there are some shortcomings in some aspects that need to be addressed.

Keywords: State Civil Apparatus, Tenggarong Seberang

1. **PENDAHULUAN**

Kantor Kecamatan Tengarong Seberang Kabupaten Kutai Kartanegara merupakan salah satu lembaga pemerintah di tingkat kecamatan yang mempunyai komitmen untuk mengembangkan pontensi para pegawai agar dapat di peroleh keberhasilan secara menyeluruh serta menciptakan kinerja yang memungkinkan para pegawai mengembangkan pontensi mereka sepenuhnya serta mencapai aspirasi pribadi mereka masing-masing.

Setiap individu di manapun ia berada dalam sesuatu instansi, dapat berperan sebagai sumber daya manusia bagi lembaganya. Mengelola apatur negara berati mengendalikan program pemerintah dalam kehidupan. Sebagai mana lembaga lebih bersifat pemahaman dan pandangan untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan kelembagaan. Sebagai suatu kondisi dinamis di lembaga pegawai dihadapkan pada kesempatan, hambatan, keinginan, dan hasil yang diperoleh sangatlah penting untuk dikembangkan agar kinerja pegawai dapat memeberikan kontribusi yang maksimal.

Aparatur sipil negara harus memiliki perencanaan yang merupakan suatu proses dimana pegawai dan pimpinan berkerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan pegawai pada masa yang akan datang, menetukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pemahanan bersama dalam studi kasus itu sendiri. Kinerja seorang pegawai akan baik apabila dia mempunyai kehalian (*skill)*yang tinggi, bersedia berkerja karena digaji, menerima upah yang sesuai diharapkan, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Mengenai gaji atau upah adanya harapan merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang pegawai bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik.

Seorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya subtansi, guna menunjang tujuan-tujuan dari pada satuan kerjannya, dan organisasi dimana ia berkerja. Seorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upah guna menunjang tujuan-tujuan dari pada satuan kerjannya, dan pemerintahan dimana ia berkerja. Seorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Bila sekelompok pegawai dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja didalam lembaga yang baik.

Harapan pimpinan Kantor Kecamatan Tengarong Seberang Kabupaten Kutai Kartanegara terhadap para pegawai yaitu dapat memberikan kinerja yang memuaskan sehingga pencapain tujuan pemerintah dapat dicapai secara efektif dan efesien.

1. **PERMASALAHAN**

***Bagaimana pandangan pegawai yang memberikan pengaruh terhadap aparatur sipil Negara di lingkungan Kantor Camat Tengarong Seberang?***

1. **METODE PENELITIAN**

Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif yaitu uraian yang berupa penggambaran untuk menjelaskan jawaban-jawaban yang diberikan responden dalam kuesioner, data-data yang diperoleh melalui wawancara dan studi pustaka digunakan sebagai data penunjang guna memperkuat dan memper-dalam hasil yang diperoleh dari angket tersebut.

Penilaian SKP dilakukan dengan menghitung tingkat capaian SKP yang telah ditetapkan untuk setiap pelaksanaan kegiatan tugas jabatan, yang diukur dengan 4 (empat) aspek yaitu aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya sebagai berikut :

* + 1. Aspek Kuantitas : perhitungannya menggunakan rumus :

* + 1. Aspek Kualitas : perhitungannya menggunakan rumus :

* + 1. Aspek Waktu : perhitungannya menggunakan rumus :

* + 1. Aspek Biaya : perhitungannya menggunakan rumus :

Sedangkan penilaian Perilaku Kerja pegawai dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Selanjutnya nilai capaian Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja dinyatakan dalam skala sebagai berikut :

* + - 91 – ke atas : sangat baik
		- 76 – 90 : baik
		- 61 – 75 : cukup
		- 51 – 60 : kurang
		- 50 ke bawah : buruk

**IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* 1. **Hasil Penelitian**

Tercapainya visi dan misi dari organisasi merupakan target akhir dari pelaksanaan setiap tugas-tugas dalam organisasi. Organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya, tentu sangat berbeda visi dan misi yang diinginkan, hal ini tergantung pada bidang kegiatan yang dilaksanakan suatu organisasi. Pemahaman pegawai terhadap visi dan misi organisasi sangatlah penting karena tercapainya tujuan akhir suatu organisasi dipengaruhi oleh bagaimana orang-orang dalam organisasi tersebut menafsirkan dan melaksanakan visi dan misi organisasi. Maju mundurnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang merupakan penggerak utama organisasi.

Mengetahui kinerja pegawai berarti berusaha untuk mempelajari serta memahami kinerja yang dimiliki oleh pegawai dalam sebuah organisasi. Dengan kata lain, mengetahui kinerja pegawai menjadi sangat penting atau memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja pegawai, indikator-indikator dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai sangat penting untuk diketahui, sehingga menganalisis kinerja hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya.

Dalam menilai kinerja pegawai sangat ditentukan oleh fungsi yang diemban oleh pegawai terhadap tugas-tugas yang akan dilakukan. Dalam fungsi tersebut terkandung suatu tujuan dan sasaran yang aka dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Tujuan dan sasaran tersebut akan mengarahkan setiap pegawai untuk bertindak efektif dan efisien agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi. Olehnya itu dalam memahami kinerja tidak semata-mata didasarkan oleh kebutuhan untuk bekerja tetapi lebih dari itu, dibalik kebutuhan untuk bekerja terkandung suatu hasil yang perlu dicapai.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seluruh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, kerja pegawai dan perilaku kerja yang dilakukan terhadapa Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kantor Camat Tengarong Seberang dengan memberikan kuisioner pada pejabat penilai, maka diperoleh data hasil penelitian sebagai berikut :

* + 1. **Sasaran Kerja Pegawai (SKP)**

Sasaran Kerja Pegawai adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh seorang Aparatur Sipil Negara. Rencana dan target kerja tersebut disusun setiap awal tahun oleh pegawai, dan harus disetujui oleh atasan langsung/pejabat penilainya. Penilaian kinerja dengan menggunakan SKP ini meliputi beberapa aspek, yakni kuantitas, kualitas, dan waktu sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing-masing instansi. Lebih lanjut dijelaskan pula bahwa aspek-aspek tersebut disusun dengan mengacu pada standar teknis kegiatan masing-masing instansi. Adapun penilaian dilakukan dengan membandingkan aspek-aspek penilaian pada target di awal tahun dengan realisasi yang dicapai pada akhir tahun. Sehingga hasil penilaian untuk SKP sebagai berikut :

**Tabel 4.5. Penilaian Sasaran Kerja Pegawai**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Nama Pegawai | Jabatan | Nilai SKP | Ket. |
| 1 | M. Dachriyansyah, S.Sos, M.Si | Kasi Kesra | 86.99 | **Baik** |
| 2 | Antonius, S.H | Staf Trantib | 82.11 | **Baik** |
| 3 | Suwandi | Staf Trantib | 88.27 | **Baik** |
| 4 | Wikunarko, S.E | Staf Kesra | 83.26 | **Baik** |
| 5 | Ngatman, S.Pd | Kasi Pelayanan Umum | 76.25 | **Baik** |
| 6 | Siswanto, S.H | Staf Pemerintahan | 84.09 | **Baik** |
| 7 | Yuliana, S.E | Staf Trantib | 77.95 | **Baik** |
| 8 | Mardi Raharjo, S.Sos | Staf PMD | 77.15 | **Baik** |
| 9 | Sugiarto, S.H, M.Si | Staf Urusan Umum | 86.91 | **Baik** |
| 10 | Darman, S.E, M.Si | Staf PMD | 83.19 | **Baik** |
| 11 | Sopyan, S.P | Staf Kesra | 88.29 | **Baik** |
| 12 | Saiman Rahmat Rafei, S.Sos | Kasi PMD | 84.72 | **Baik** |
| 13 | M. Junaidi, S.Sos | Staf Pelayanan Umum | 78.04 | **Baik** |
| 14 | Suhartanto, S.Sos | Kasi Pemerintahan | 76.05 | **Baik** |
| 15 | Arhayati Triyani, S.E | Staf Kesra | 89.44 | **Baik** |
| 16 | Suriyanto | Staf Keuangan | 85.19 | **Baik** |
| 17 | Budi Asih | Staf Pemerintahan | 89.79 | **Baik** |
| 18 | Rabiatul Adawiyah, S.E | Staf Keuangan | 84.59 | **Baik** |
| 19 | Harun, S.Kom | Kasubag Keuangan | 76.54 | **Baik** |
| 20 | Yos Ari Wibowo, S.Hut | Staf Urusan Umum | 76.06 | **Baik** |
| 21 | Sulaiman Agung, S.Sos | Staf Pelayanan Umum | 87.69 | **Baik** |
| 22 | Ismail, A.Md | Kasi Trantib | 82.76 | **Baik** |
| 23 | Achmad Noor Hidayat | Staf Pemerintahan | 86.61 | **Baik** |
| 24 | Piter Ipui Liu, S.STP | Staf Pemerintahan | 76.59 | **Baik** |
| 25 | Purwani | Staf Urusan Umum | 76.26 | **Baik** |
| 26 | Yuni Rustiningsih | Staf Kepegawaian | 75.75 | **Cukup** |
| 27 | Zainal Arifin, S.Sos | Staf Pelayanan Umum | 87.69 | **Baik** |
| 28 | Titin Dwi Suprihatin, A.Md | Staf Kesra | 82.76 | **Baik** |
| 29 | Sarwanto | Staf Pemerintahan | 86.61 | **Baik** |
| 30 | Al Fikri | Staf Trantib | 84.09 | **Baik** |
| 31 | Kukuh Dedi Joko Susilo | Staf Kesra | 76.25 | **Baik** |
| 32 | I Putu Edi Saputra | Staf Keuangan | 77.56 | **Baik** |
| 33 | Robiyansyah | Staf Keuangan | 87.81 | **Baik** |
| 34 | Husni | Staf Trantib | 82.72 | **Baik** |
| 35 | I Wayan Alit Murdiana | Staf Trantib | 85.65 | **Baik** |
| 36 | Suka Madeyanto | Staf PMD | 85.09 | **Baik** |
| 37 | Ayu Ripali | Staf PMD | 77.11 | **Baik** |
| 38 | Rinda Lestari, A.Md | Staf Keuangan | 75.81 | **Cukup** |
| 39 | Musmulyadi | Staf Pemerintahan | 87.69 | **Baik** |
| 40 | Poniman | Staf Kepegawaian | 83.43 | **Baik** |
|  |  | Rata-Rata | **83.49** | **Baik** |

***Sumber : Pengolahan data primer penelitiN 2017***

* + 1. **Perilaku Kerja**

Parameter yang digunakan untuk mengukur perilaku kerja adalah orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan khusus bagi pejabat struktural ditambah satu dimensi yaitu kepemimpinan. Definisi operasional dari indikator-indikator tersebut adalah sebagaimana dijelaskan dalam penjelasan pasal demi pasal dalam PP No.46 Tahun 2011. Yang dimaksud dengan “orientasi pelayanan” adalah sikap dan perilaku kerja ASN dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.

Integritas” didefinisikan sebagai kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi, sedangkan “komitmen” merupakan kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan ASN untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

 Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan membagikan kuisioner pada pejabat penilai, maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 2. Penilaian Perilaku Kerja

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Nama Pegawai |  | Penilaian Perilaku Kerja |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 1 | M. Dachriyansyah, S.Sos, M.Si | 80 | 85 | 83 | 85 | 82 | 88 | 83.83 | **Baik** |
| 2 | Antonius, S.H | 73 | 75 | 78 | 83 | 80 | 70 | 76.50 | **Baik** |
| 3 | Suwandi | 70 | 70 | 78 | 83 | 80 | 70 | 75.17 | **Cukup** |
| 4 | Wikunarko, S.E | 73 | 75 | 78 | 80 | 80 | 70 | 76 | **Baik** |
| 5 | Ngatman, S.Pd | 72 | 75 | 80 | 78 | 85 | 75 | 77.50 | **Baik** |
| 6 | Siswanto, S.H | 73 | 75 | 75 | 83 | 80 | 75 | 76.83 | **Baik** |
| 7 | Yuliana, S.E | 73 | 75 | 78 | 80 | 80 | 70 | **76** | **Baik** |
| 8 | Mardi Raharjo, S.Sos | 73 | 73 | 78 | 81 | 80 | 70 | **75.82** | **Cukup** |
| 9 | Sugiarto, S.H, M.Si | 73 | 75 | 78 | 81 | 80 | 70 | **76.17** | **Baik** |
| 10 | Darman, S.E, M.Si | 73 | 74 | 76 | 83 | 80 | 70 | **76** | **Baik** |
| 11 | Sopyan, S.P | 73 | 75 | 75 | 83 | 80 | 70 | **76** | **Baik** |
| 12 | Saiman Rahmat Rafei, S.Sos | 87 | 80 | 86 | 87 | 87 | 75 | **83.67** | **Baik** |
| 13 | M. Junaidi, S.Sos | 80 | 75 | 75 | 83 | 80 | 70 | **77.17** | **Baik** |
| 14 | Suhartanto, S.Sos | 70 | 75 | 72 | 75 | 75 | 75 | **73.67** | **Cukup** |
| 15 | Arhayati Triyani, S.E | 75 | 75 | 78 | 83 | 80 | 70 | **77.66** | **Baik** |
| 16 | Suriyanto | 73 | 75 | 78 | 83 | 80 | 70 | **76.50** | **Baik** |
| 17 | Budi Asih | 78 | 75 | 80 | 83 | 80 | 70 | **77.66** | **Baik** |
| 18 | Rabiatul Adawiyah, S.E | 73 | 72 | 78 | 82 | 80 | 70 | **75.83** | **Baik** |
| 19 | Harun, S.Kom | 73 | 60 | 75 | 60 | 73 | 70 | **68.50** | **Cukup** |
| 20 | Yos Ari Wibowo, S.Hut | 76 | 75 | 78 | 80 | 80 | 70 | **76.5** | **Baik** |
| 21 | Sulaiman Agung, S.Sos | 73 | 78 | 78 | 85 | 80 | 70 | **77.33** | **Baik** |
| 22 | Ismail, A.Md | 73 | 75 | 78 | 83 | 80 | 70 | **76.50** | **Baik** |
| 23 | Achmad Noor Hidayat | 73 | 72 | 70 | 83 | 80 | 70 | **74.66** | **Cukup** |
| 24 | Piter Ipui Liu, S.STP76 | 75 | 75 | 78 | 83 | 80 | 80 | **78.5** | **Baik** |
| 25 | Purwani | 75 | 75 | 75 | 80 | 80 | 70 | **75.83** | **Cukup** |
| 26 | Yuni Rustiningsih | 73 | 75 | 75 | 83 | 80 | 70 | **75.66** | **Cukup** |
| 27 | Zainal Arifin, S.Sos | 73 | 78 | 78 | 83 | 80 | 70 | **77** | **Baik** |
| 28 | Titin Dwi Suprihatin, A.Md | 73 | 75 | 78 | 83 | 85 | 70 | **77.33** | **Baik** |
| 29 | Sarwanto | 73 | 75 | 78 | 83 | 80 | 70 | **76.50** | **Baik** |
| 30 | Al Fikri | 73 | 73 | 78 | 80 | 80 | 70 | **75.66** | **Cukup** |
| 31 | Kukuh Dedi Joko Susilo | 73 | 75 | 78 | 83 | 85 | 70 | **76.50** | **Baik** |
| 32 | I Putu Edi Saputra | 73 | 78 | 78 | 85 | 80 | 70 | **77.33** | **Baik** |
| 33 | Robiyansyah | 75 | 75 | 80 | 83 | 80 | 70 | **77.16** | **Baik** |
| 34 | Husni | 73 | 78 | 78 | 85 | 85 | 70 | **77.66** | **Baik** |
| 35 | I Wayan Alit Murdiana | 73 | 75 | 78 | 83 | 80 | 70 | **76.50** | **Baik** |
| 36 | Suka Madeyanto | 75 | 75 | 78 | 83 | 85 | 72 | **77.16** | **Baik** |
| 37 | Ayu Ripali | 75 | 75 | 80 | 83 | 80 | 70 | **77.16** | **Baik** |
| 38 | Rinda Lestari, A.Md | 73 | 75 | 78 | 78 | 80 | 70 | **75.66** | **Cukup** |
| 39 | Musmulyadi | 75 | 75 | 77 | 81 | 80 | 70 | **77.16** | **Baik** |
| 40 | Poniman | 80 | 75 | 80 | 85 | 80 | 70 | **78.33** | **Baik** |
|  | JUMLAH | 2970 | 2996 | 3108 | 3271 | 3222 | 2850 | **3068.57** |  |
|  | Rata-Rata | 74.25 | 74.9 | 77.7 | 81.78 | 80.55 | 71.25 | **76.71** | **Baik** |

***Sumber : Pengolahan data primer penelitiN 2017***

* + 1. **Kinerja**

Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja dengan bobot 60% dari nilai SKP dan 40% dari nilai Perilaku Kerja. Penilaian SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Penilaian SKP membandingkan antara kinerja yang dicapai dan target yang ditentukan sedangkan penilaian Perilaku Kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Adapun sistematika dari penilaian kinerja pegawai dijelaskan dalam

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Dari hasil penelitian terhadap Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja, maka dapat diperoleh data penilaian kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 3. Penilaian Kinerja

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Nama Pegawai | Nilai SKP (60%) | Nilai Perilaku (40%) | Kinerja | Ket. |
| Nilai  | Bobot  | Nilai  | Bobot  |
| 1 | M. Dachriyansyah, S.Sos, M.Si | 86.99 | 52.19 | 83.83 | 33.53 | **85.72** | **Baik**  |
| 2 | Antonius, S.H | 82.11 | 49.27 | 76.50 | 30.60 | **79.87** | **Baik**  |
| 3 | Suwandi | 88.27 | 52.96 | 75.17 | 30.07 | **83.03** | **Baik**  |
| 4 | Wikunarko, S.E | 83.26 | 49.96 | 76 | 30,40 | **80.36** | **Baik**  |
| 5 | Ngatman, S.Pd | 76.25 | 45.75 | 77.50 | 31 | **76.75** | **Baik**  |
| 6 | Siswanto, S.H | 84.09 | 50.45 | 76.83 | 30.73 | **81.18** | **Baik**  |
| 7 | Yuliana, S.E | 77.95 | 46.77 | 76 | 30.40 | **77.17** | **Baik**  |
| 8 | Mardi Raharjo, S.Sos | 77.15 | 46.29 | 75.82 | 30.33 | **76,62** | **Baik**  |
| 9 | Sugiarto, S.H, M.Si | 86.91 | 52.15 | 76.17 | 30.47 | **82.62** | **Baik**  |
| 10 | Darman, S.E, M.Si | 83.19 | 49.91 | 76 | 30.40 | **80.31** | **Baik**  |
| 11 | Sopyan, S.P | 88.29 | 52.97 | 76 | 30.40 | **83.37** | **Baik**  |
| 12 | Saiman Rahmat Rafei, S.Sos | 84.72 | 50.83 | 83.67 | 33.47 | **84.30** | **Baik**  |
| 13 | M. Junaidi, S.Sos | 78.04 | 46.82 | 77.17 | 30.87 | **77.69** | **Baik**  |
| 14 | Suhartanto, S.Sos | 76.05 | 45.63 | 73.67 | 29.47 | **75.10** | **Cukup** |
| 15 | Arhayati Triyani, S.E | 89.44 | 53.66 | 77.66 | 31.04 | **84.70** | **Baik**  |
| 16 | Suriyanto | 85.19 | 51.11 | 76.50 | 30.60 | **81.71** | **Baik**  |
| 4 | Budi Asih | 89.79 | 53.87 | 77.66 | 31.04 | **84.91** | **Baik**  |
| 18 | Rabiatul Adawiyah, S.E | 84.59 | 50.75 | 75.83 | 30.33 | **81.08** | **Baik**  |
| 19 | Harun, S.Kom | 76.54 | 45.92 | 68.50 | 27.40 | **73.32** | **Cukup** |
| 20 | Yos Ari Wibowo, S.Hut | 76.06 | 45.64 | 76.50 | 30.60 | **76.24** | **Baik**  |
| 21 | Sulaiman Agung, S.Sos | 87.69 | 52.61 | 77.33 | 30.93 | **83.54** | **Baik**  |
| 22 | Ismail, A.Md | 82.76 | 49.66 | 76.50 | 30.60 | **80.26** | **Baik**  |
| 23 | Achmad Noor Hidayat | 86.61 | 51.97 | 74.66 | 29.86 | **81.83** | **Baik**  |
| 24 | Piter Ipui Liu, S.STP76 | 76.59 | 45.95 | 78.5 | 31.40 | **77.35** | **Baik**  |
| 25 | Purwani | 76.26 | 45.76 | 75.83 | 30.33 | **76.09** | **Baik**  |
| 26 | Yuni Rustiningsih | 75.75 | 45.45 | 75.66 | 30.26 | **75.71** | **Cukup** |
| 27 | Zainal Arifin, S.Sos | 87.69 | 52.61 | 77 | 30.80 | **83.41** | **Baik**  |
| 28 | Titin Dwi Suprihatin, A.Md | 82.76 | 49.66 | 77.33 | 30.93 | **80.59** | **Baik**  |
| 29 | Sarwanto | 86.61 | 51.97 | 76.50 | 30.60 | **82.57** | **Baik**  |
| 30 | Al Fikri | 84.09 | 50.45 | 75.66 | 30.26 | **80.71** | **Baik**  |
| 31 | Kukuh Dedi Joko Susilo | 76.25 | 45.75 | 76.50 | 30.60 | **76.35** | **Baik**  |
| 32 | I Putu Edi Saputra | 77.56 | 46.54 | 77.33 | 30.93 | **77.47** | **Baik**  |
| 33 | Robiyansyah | 87.81 | 52.69 | 77.16 | 30.86 | **83.55** | **Baik**  |
| 34 | Husni | 82.72 | 49.63 | 77.66 | 31.06 | **80.69** | **Baik**  |
| 35 | I Wayan Alit Murdiana | 85.65 | 51.39 | 76.50 | 30.60 | **81.99** | **Baik**  |
| 36 | Suka Madeyanto | 85.09 | 51.05 | 77.16 | 30.86 | **81.91** | **Baik**  |
| 37 | Ayu Ripali | 77.11 | 46.27 | 77.16 | 30.86 | **77.13** | **Baik**  |
| 38 | Rinda Lestari, A.Md | 75.81 | 45.49 | 75.66 | 30.26 | **75.75** | **Cukup** |
| 39 | Musmulyadi | 87.69 | 52.61 | 77.16 | 30.86 | **83.47** | **Baik**  |
| 40 | Poniman | 83.43 | 50.09 | 78.33 | 31.33 | **81.42** | **Baik**  |
|  | Rata-Rata  |  | **81.07**  | **Baik**  |

***Sumber : Pengolahan data primer penelitiN 2017***

* 1. **Pembahasan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2005:67). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok 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 maupun etika. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:16-17) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Faktor individu adalah faktor yang berasal dari dalam diri masing-masing individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Dari hasil penelitian bahwa penilaian kinerja pegawai secara individu untuk setiap aparatur sipil negara yang diteliti telah memenuhi standar kemampuan individu sehingga tugas dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Kemampuan tersebut meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan yang kesemuanya merupakan bagian dari perilaku kerja.

1. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja pada kantor Camat tenggarong seberang kabupaten kutai kartanegara cukup kondusif dalam menunjang terlaksananya tugas-tugas dan pekerjaan yang dimiliki oleh masing-masing ASN. Hal ini karena kemampuan teamwork antara atasan dan bawahan serta antar sesama pegawai cukup baik, terlihat dari nilai Sasaran Kerja Pegawai yang meliputi Kuantitas pekerjaan yang diberikan, kualitas pekerjaan yang diharapkan, efektifitas dan efisiensi yang ditargetkan telah menunjukkan hasil yang baik.

1. **Sasaran kerja pegawai**
2. Kuantitas (Output)

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. Kuantitas pekerjaan dapat diperoleh dari hasil pengukuran kerja atau penetapan tujuan partisipatif.

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-maing pegawai dinilai seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam tugas jabatannya selama satu tahun. Tugas dan pekerjaan tersebut dibagi menjadi tugas dan pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu satu bulan, trimester, catur wulan, semester ataupun dalam kurun waktu satu tahun.

Berdasarkan data yang diperoleh, dengan melihat target output pekerjaan dan hasil yang dapat direalisasikan oleh pegawai maka dapat dilihat bahwa setiap pegawai telah menyelesaikan tugas dan pekerjaan dalam jabatannya sesuai dengan target pekerjaan yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa untuk kuantitas dari beban pekerjaan yang diberikan terhadap masing-masing pegawai tidak menjadi maslah dan mampu diselesaikan oleh masing-masing pegawai. Sehingga tidak perlu mengurangi beban pekerjaan dan bahkan mungkin dapat diberikan tugas yang lebih. Namun lebih jauh dalam mnegukur aspek kuantitas ini, tentunya tidak hanya dilihat dari seberapa banyak atauapun seberapa besar beban kerja yang diselesaikan oleh pegawai setiap tahunnya, tentunya harus dikaitkan dengan aspek kualitas, waktu dan biaya sehingga pada akhirnya dapat disimpulkan apakah pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing pegawai dapat dikatakan telah memenuhi harapan dan menunjang pencapaian tujuan organisasi.

1. Kualitas (Mutu)

Kualitas pekerjaan ini berhubungan dengan mutu yang dihasilkan oleh para pegawai dari suatu pekerjaan dalam organisasi, dimana kualitas pekerjaan ini mencerminkan tingkat kepuasan dalam penyelesaian pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi. Selain itu kualitas juga bisa diartikan dengan melihat bagaimana pekerjaan dilakukan sesuai dengan yang diperintahkan sehingga pekerjaan yang dilakukan berdasarkan input yang ada akan mencapai target/sasaran kerja yang ditetapkan.

Pemberian nilai kualitas/mutu pekerjaan ini diberikan melalui pengamatan oleh atasan/pejabat penilai masing-masing pegawai. Penilaian ini dilakukan dengan membagikan antara nilai yang didapatkan dengan target nilai yang diharapkan yaitu 100 kemudian dikalikan dengan 100%. Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:57) bahwa “Quality (kualitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai kualitas pekerjaan masing-masing ASN berkisar antara 65-90 sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan adalah baik, walaupun beberapa pegawai masih menunjukkan kualitas yang masih kurang dalam pekerjaannya. Meskipun sebenarnya para pelayan masyarakat dituntut untuk selalu melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, kalau bisa dicapai hasil yang lebih baik, kenapa tidak mendapatkan hasil pekerjaan yang lebih baik?. Hal ini disebut dengan excellent performance. Diharapkan kedepannya dengan evaluasi ini, pejabat atasan dapat melakukan pembenahan terhadap personilnya sehingga masing-masing pegawai dapat memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan excellent performance.

Pengukuran kualitas pekerjaan ini dilakukan oleh pejabat penilai dengan tentunya melalui pertimbangan sumber-sumber yang diperoleh. Misalnya dengan melibatkan semua individu yang terkait dalam pekerjaan tersebut yang dapat menjadi sumber informasi untuk menilai proses pelaksanaan pekerjaan tersebut. Dengan melibatkan semua individu yang terkait, penialaian ini dapat dikatakan bersifat partispatif dan memungkinkan penialaian terhadap kualitas pekerjaan dapat lebih akurat. Dalam mengukur kualitas pekerjaan ini dilakukan dalam tiga proses yaitu pada tingkat proses, tingkat output dan tingkat outcome, sehingga dalam mengukur kualitas pekerjaan pegawai tidak hanya terpaku pada outputnya saja. Tetapi bagaimana proses penyelesaian pekerjaan itu dan bagaiamana tingkat outcome nya apakah akan memberikan manfaat kedepannya ataupun tidak. Hal inilah yang juga menjadi kekurangan dalam penelitian ini, karena didalam memberikan penilaian terhadap kualitas pekerjaan, tidak terdapat kriteria-kriteria pedoman yaitu tiga aspek tersebut, sehingga kecenderungannya pejabat penilai tidak mempunyai aturan yang jelas dalam menentukan nilai dari kualitas kerja pegawai, sehingga memungkinkan kesalahan terjadi pada penilaian ini dan tidak menutup kemungkinan pejabat penilai dapat memberikan nilai yang kurang tepat.

1. Waktu

Ketepatan waktu ini berhubungan dengan waktu penyelesaian tugas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai memiliki standar waktu yang telah ditentukan. Visi dan misi suatu organisasi akan tercapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh para ASN dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dalam hal ini diantaranya ; Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan Pekerjaan selesai pada saat dibutuhkan.

Menurut Muchdoro (1997:180) “Efisiensi adalah tingkat kehematan dalam menggunakan sumber daya yang ada dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Efisiensi terbagi menjadi dua, yaitu efisiensi waktu dan efisiensi biaya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, pegawai yang menjadi responden mampu melaksanakan tugas tepat pada waktunya dalam kurun waktu satu tahun. Dalam hal ini pegawai mendapatkan nilai rata – rata 100.

Namun didalam penelitian ini pengkuran waktu penyelesaian belum mampu mengukur secara akurat, karena meskipun rata-rata pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, tetapi kadang masih terkendala dalam keterlambatan menyelesaikan kegiatan yang intensif seperti kegiatan yang dilakukan setiap bulan, tri semester ataupun catur wulan, disebabkan karena jumlah pegawai yang belum memadai dan juga keterbatasan yang dimiliki oleh pegawai. Oleh karenanya sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Muchdoro (1997:180), kinerja pegawai bidang tenaga kerja terkait dengan waktu, maka dapat dikatakan sudah efisien.

Terkait dengan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa walaupun secara penilaian, masing-masing pegawai mendapatkan nilai rata-rata 100 atau nilai maksimal, namun hal ini tidak dapat dikatatakan efektif sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa pelaksanaan program kerja dan waktunya bervariatif, ada pekerjaan yang harus diselesaikan setiap bulan, setiap trimester, caturwulan, semester dan lain-lain. Sehingga diperlukan pengukuran waktu yang lebih akurat dan mempertimbangkan maslah-masalah tersebut.

1. Biaya

Efektivitas biaya disini mengenai tingkatan dimana penggunaan sumber dana organisasi yang mana didalamnya menyangkut penggunaan keuangan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit. Didalam melaksanakan tugasnya para pegawai diharapkan untuk dapat memberdayakan/menggunakan segala sumber daya keuangan yang ada di dalam organisasi yang bersangkutan guna membantu penyelesaian tugas pekerjaan baik dari segi waktu maupun hasil kerja. Hasil penelitian terhadap 40 responden diperoleh hasil yaitu penggunaan biaya masih dalam tingkatan sesuai dengan apa yang direncanakan. Ada pun nilai yang diperoleh pegawai dalam penilaian dengan menggunakan perhitungan sesuai dengan PP 46 Tahun 2011 diperoleh nilai 0 untuk realisasi biaya yang lebih dari yang ditargetkan dan didapatkan nilai 176 untuk realisasi biaya yang lebih efisien daripada target yang ditetapkan. Dalam penelitian ini rata-rata pegawai dapat menggunakan biaya yang sesuai target yang telah ditetapkan dan beberapa kegiatan menggunakan biaya yang lebih efisien dariapada target, namun beberapa kegiatan harus menggunakan biaya yang lebih daripada target yang ditetapkan. Ini berarti bahwa apa yang diharapkan bisa terealisasi atau bahkan lebih menghemat anggaran. Olehnya itu perlu dijaga dan ditingkatkan kemampuan pegawai dalam mengelola pembiayaan. Untuk aspek biaya, sebagian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai telah efisien dan sebagian pekrjaan belum efisien karena melebihi penggunaan biaya yang ditargetkan, namun sudah dapat dikatakan mampu untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi, sebagaimana telah dikatakan sebelumnya bahwa “Efisiensi adalah tingkat kehematan dalam menggunakan sumber daya yang ada dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

1. **Perilaku kerja**
2. Orientasi

Yang dimaksud dengan “orientasi pelayanan” adalah sikap dan perilaku kerja ASN dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain. Konsep orientasi pelayanan erat kaitannya dengan orientasi pasar. Bila orientasi pasar menekankan aspek praktek, kebijakan, dan prosedur layanan sebuah orientasi pelayanan lebih berfokus pada penyelarasan antara kapabilitas unit organisasi dan kebutuhan pelanggan dalam rangka mencapai tujuan kerja bisnis (Fandy Tjiptono & Gregorius Chandra (2005:39). Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 40 responden diperoleh nilai 72–89. Ini berarti bahwa orientasi pegawai cukup memuaskan atau sudah dalam kategori baik. Dengan pencapaian nilai orientasi pelayanan pada masing-masing pegawai ini, maka hal ini menunjukkan bahwa pegawai di pelayanan publik telah mampu menyelaraskan antara kapabilitas unit organisasi dengan kebutuhan pelanggan dalam hal ini masyarakat yang dilayani, sehingga diharapkan mampu memberikan pelayanan yang benar-benar memperhatikan kebutuhan masyarakat ataupun instansi yang dilayani.

1. Integritas

Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi. 'Integritas berarti kita melakukan apa yang kita lakukan karena hal tersebut benar dan bukan karena sedang digandrungi orang atau sesuai dengan tata krama. Gaya hidup, yang tidak tunduk kepada godaan yang memikat dari sikap moral yang mudah, akan selalu menang.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 40 responden yaitu ASN pada kantor kecamatan tenggarong seberang kabupaten kutai kartanegara, diperoleh 60 – 89. Angka ini menunjukkan bahwa para pegawai secara keseluruhan memiliki integritas yang masih rendah. Padahal integritas ini meruapakan suatu hal yang sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai. Integritas pegawai terhadap organisasi akan menuntun pegawai memperoleh hasil kerja yang baik. Integritas akan menunjang aspek-aspek lainnya seperti akan berdampak pada kualitas pekerjaan, komitmen, kedisiplinan bahkan kepemimpinan pegawai. Bahkan dalam era globalisasi sekarang, pada sektor swasta, perusahaan-perusahaan lebih mencari seumber daya manusia yang mempunyai integritas yang tinggi dari pada sumber daya manusia yang memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi. Apalah gunanya kecerdasan individu apabila tidak dibarengi dengan integritas yang baik, tentunya tidak memberikan kontribusi apa-apa pada kualitas pekerjaan dan aspek lainnya. Hal ini dapat dibuktikan dalam penelitian ini dengan melihat tabel sasaran kerja pegawai, perilaku kerja, pegawai yang memiliki integritas yang rendah, akan berdampak pada rendahnya nilai pegawai tersebut pada aspek lainnya.

1. Komitmen

Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan ASN untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan. Komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya pada nilai-nlai oganisasi. Komitmen ini erat pula kaitannya dengan integritas sehingga akan berdampak besar bagi pencapaian kinerja pegawai. Apabila pegawai memunyai komitemen atau loyalitas yang baik terhadap organisasi, maka tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 40 responden yaitu ASN pada kantor kecamatan tenggarong seberang kabupaten kutai kartanegara diperoleh angka 70–86. Meskipun untuk penilaian, komitmen pegawai berada pada level baik, namun secara keseluruhan komitmen pegawai kurang hal ini dibuktikan juga dengan integritas yang rendah. Kesetiaan atau loyalitas organisasi masih perlu dibenahi, dibutuhkan pegawai yang setia terhadap organisasi dan berkomitmen untuk melaksanakan pekerjaan dan mementingkan kepentingan organisasi dari pada kepentingan individu.

Hal ini sangat menunjang pekerjaan yang sifatnya jangka panjang. Kesetiaan dan ikatan kejiwaan terhadap organisasi akan menjadikan pegawai selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memberikan yang terbaik bagi organisasi.

1. Disiplin

Yang dimaksud dengan “**disiplin**” adalah kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin sebagai suatu proses bekerja yang mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, Siswanto (1989) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 40 responden yaitu ASN pada kantor kecamatan tenggarong seberang kabupaten kutai kartanegara diperoleh angka 60 87. Ini berarti bahwa pewagai memiliki tingkat disiplin yang baik dalam menjalankan tugas namun sebagian pegawai masih kurang mempunyai kedisiplinan yang baik atau dengan kata lain belum menghargai dan kurang patuh terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Terbukti dengan hasill penelitian ini, para pegawai masih kurang menghargai waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga terkadang pegawai terlambat menyelesaikan pekerjaan pada setiap bulannya ataupun jangka waktu lainnya.

Sehingga akan mempengaruhi produktivitas pegawai terkait dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan menjadi rendah. Hal ini sangat penting untuk dibenahi, budaya bersantai-santai, menunda-nunda pekerjaan dan dan tidak taat jam kerja harus diganti dengan budaya tepat waktu dan bekerja keras. Kedisiplinan akan menghasilkan etos kerja yang baik sehingga tentunya akan berdampak pada produktivitas. Hal ini bisa dicontoh dari negara-negara yang maju karena sumber daya manusia yang mereka memiliki etos kerja yang luar biasa.

1. Kerjasama

Yang dimaksud dengan **“kerjasama”** adalah kemauan dan kemampuan ASN untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 40 responden yaitu ASN pada kantor kecamatan tenggarong seberang kabupaten kutai kartanegara diperoleh angka 73–82. Ini berarti bahwa kerjasama antar pegawai di bidang pelayanan publik dapat dikatakan telah baik walaupun beberapa pegawai masih belum memiliki kerjasama yang baik. Kerjasama atau teamwork merupakan modal yang terpenting didalam menyelesaikan pekerjaan. Didalam sebuah organiasisasi tentunya setiap program kerja tidak terlepas dari kebutuhan kerjasama tim atau teamwork karena setiap program kerja pasti dilaksanakan secara tim dan bukan individu saja, walaupun dalam pembagian tugas dan pekerjaan masing-masing pegawai bertanggungjawab pada satu pekerjaan. Penelitian ini bertujuan mengukur bagaimana kemampuan setiap individu bekerja dalam teamwork, apakah setiap indvidu dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Namun hal ini juga menjadi kekurangan dalam penelitian ini karena secara kseluruhan pada penelitian ini masih terlalu mengedepankan penilaian terhadap individu saja dan tidak mengukur bagaimana aspek-aspek yang dinilai dapat dikaitkan dengan kemampuan individu untuk bekerjasama dalam tim. Saat ini pekerjaan dalam organisasi tidak lagi berbasis individu, tetapi dilaksanakan oleh tim, sehingga semakin tinggi tingkat kerjasama tim, semakin tinggi produktivitas dan kontribusi terhadap organisasi.

1. Kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama sebuah pekerjaan. Dalam pembahasaan ini Yang dimaksud dengan “**kepemimpinan**” adalah kemampuan dan kemauan individu untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003) Pengertian Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 40 responden yaitu ASN pada kantor kecamatan tenggarong seberang kabupaten kutai kartanegara diperoleh angka 70–88. Ini berarti bahwa jiwa kepemimpinan para pegawai sudah baik terutama untuk pimpinan dalam hal ini untuk kepala bidang Pelayanan publik yang membutuhkan jiwa kepemimpinan untuk mempengaruhi bawahannya atau berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan dan terselesaikannya pekerjaan.

Kepemimpinan dibutuhkan dalam organisasi, masing-masing individu juga akan memimpin dirinya sendiri untuk melaksanakan tanggungjawabnya masing-masing. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi sangatlah penting, didalam organisasi terdiri dari sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama, jika tidak diarahkan oleh pemimpin yang tepat, maka akan terjadi bias dan organisasi tersebut tidak dapat berjalan dengan baik.

**V. PENUTUP**

* 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Aparatur Sipil Negara pada kantor kecamatan tenggarong seberang kabupaten kutai kartanegara secara umum dapat dikatakan sudah baik, berdasarkan nilai akhir kinerja masing-masing pegawai dengan mengakumulasikan nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku kerja secara keseluruhan sehingga dapat disimpulkan berada pada level “baik”. Namun terdapat beberapa kekurangan pada beberapa aspek yang perlu dibenahi. Terdapat pula beberapa kekurangan dalam sistem penilaian berdasarkan PP No.46 Tahun 2011 seperti pada beberapa aspek penialain yang tidak mempunyai kriteria yang jelas dalam mengukur dalam aspek tersebut sehingga menyebabkan penilaian menjadi kurang akurat, serta penilaian tersebut bersifat sangat subjektif karena hanya dinilai oleh atasan saja dan tidak melibatkan unsur-unsur lain yang terkait.

Lebih lanjut penilaian ini hanya mengukur kinerja secara individual dan bukan kinerja secara tim sedangkan pada saat ini pekerjaan lebih banyak dibebankan pada kerjasama tim, bukan pada indvidu semata.

* 1. **Saran**
1. Diperlukan adanya pelatihan maupun program pengemabangan pegawai agar kinerja yang dicapai oleh pegawai pada bidang pelayanan publik, kecamatan tenggarong seberang kabupaten kutai kartanegara dapat ditingkatkan lagi dalam segala aspek.
2. Diperlukan adanya peninjauan kembali terhadap sistem penialaian kinerja pegawai berdasarkan PP 46 Tahun 2011 Tentang penilaian prestasi kinerja pegawai karena masih terdapat beberapa kekurangan didalamnya.
3. Untuk mengukur kinerja pegawai, sebaiknnya menggunakan pengukuran kinerja berbasis tim karena pada saat ini sebagian besar pekerjaan yang diberikan kepada pegawai adalah pekerjaan yang dilakukan secara tim, sehingga diharapkan kinerja yang dicapai akan lebih baik.

**BIBLIOGRAFI**



1. Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda [↑](#footnote-ref-2)