

Henri, L. A., Maskan., Jamiah. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (Kesbangpol) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. *Prediksi* Vol. 21(2). 160-168.

Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur

Lisa Anggra Heni^{1*}, Maskan², Jamiah,³

^{1,2,3}Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email: ¹lisaanggara@gmail.com, ²maskanabdulfatah@yahoo.com, ³jjamiah2607@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received:

11 Mei 2022

Received in revised form:

29 Mei 2022

Accepted:

1 Juli 2022

Keyword:

Analysis;
Employee;
Performance.

Kata Kunci:

Analisis;
Kinerja;
Pegawai.

ABSTRACT

The problem in this study is how the performance of employees at the Office of the National Unity and Politics Agency (Kesbangpol) of the East Kalimantan Provincial Government. The purpose of this study was to determine the performance of employees at the Office of the National Unity and Politics Agency (Kesbangpol) of the East Kalimantan Provincial Government. For research to develop theories and concepts as well as input for related agencies regarding employee performance at the Office of the National unity and Politics Agency (Kesbangpol) of the East Kalimantan Provincial Government. Data collection techniques are carried out through literature studies and field research such as observations, interviews and documentation with authorized parties and those related to research to complement existing data. The results showed that the performance of employees at the Office of the National Unity and Politics Agency (Kesbangpol) of the East Kalimantan Provincial Government based on the research focus, namely work quality, productivity, knowledge of work, trust, availability, and freedom has been implemented properly. In the implementation of this performance, there are obstacles to its human resources, namely the number of employees who are still lacking and the next obstacles are found in the pre-facilities such as the number of laptop and computer facilities that are still inadequate.

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Guna penelitian untuk mengembangkan teori dan konsep serta masukan untuk instansi terkait berkenaan dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dan penelitian lapangan seperti observasi, wawancara dan juga dokumentasi dengan pihak-pihak yang berwenang dan yang berkaitan dengan penelitian untuk melengkapi data yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur berdasarkan fokus penelitian yaitu kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan mengenai pekerjaan, kepercayaan, ketersediaan, dan kebebasan telah dilaksanakan dengan baik. Dalam pelaksanaan kinerja tersebut terdapat kendala pada sumber daya manusianya yaitu jumlah pegawai yang masih kurang dan kendala selanjutnya terdapat pada sarana pra sarananya seperti jumlah fasilitas laptop dan komputer yang masih kurang memadai.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

* Corresponding author: lisaanggara@gmail.com

PENDAHULUAN

Seluruh organisasi atau instansi tentu memiliki tujuannya masing-masing. Tujuan tersebutlah yang nantinya akan membawa dampak besar bagi organisasi. Pada era globalisasi saat ini dan sejalan dengan kemajuan zaman, sebagai instansi pemerintah diharuskan untuk mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan dan perkembangan yang terjadi serta terus meningkatkan kualitas hasil kerja yang sejalan dengan perubahan yang ada. Organisasi atau instansi merupakan salah satu wadah yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu berjalan seimbang dengan adanya perubahan-perubahan yang akan menjadi tantangan untuk organisasi atau instansi tersebut.

Hariandja (2002), menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor lainnya selain modal. Sumber daya manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi organisasi Semakin meningkat baik. Karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik juga demi kelangsungan berjalannya organisasi dan kemajuan organisasi tersebut.

Pandangan menurut Hasibuan (2005) bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia bahkan menjadi kunci yang dapat menentukan perkembangan organisasi tersebut. "Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu". Sumber daya manusia mempunyai peran yang amat penting yang dapat menentukan hidup matinya suatu organisasi atau instansi. Apabila sumber daya manusia pada instansi tersebut memilikii moral baik, disiplin, loyal dan produktif, maka instansi tersebut dapat berkembang dengan baik. Namun, apabila sumber daya manusianya bersifat statis, bermoral rendah hal tersebut dapat menghancurkan suatu organisasi atau instansi tersebut.

Sebagai organisasi atau instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam melaksanakan pembangunan nasional, untuk itu dituntut agar sumber daya para pegawainya memiliki kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan dan kemampuan sikap yang sesuai. Dalam sebuah organisasi, seluruh individu didalamnya bertanggung jawab penuh untuk mengejar tujuan-tujuan organisasi, merealisasikan harapan, dan impian bersama. Kinerja sangat tergantung pada kemampuan atau kompetensi para individu tersebut. Kesesuaian bidang kerja dengan keahliannya adalah salah sat faktor yang dapat menentukan apakah seseorang dapat bekerja dengan baik.

Agar mencapai tujuan dari organisasi, dibutuhkan individu yang memiliki kemampuan dan juga kualitas kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain dengan ditetepkannya tujuan, sudah sangat jelas bagi seluruh pegawai tahu apa yang akan dicapai dan bagaimana mecapainya, oleh karenanya setiap anggota organisasi akan memfokuskan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik didalam suau organisasi, harus adanya kinerja pegawai yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai adalah sesuatu yang sangat penting bagi suatu instansi untuk pencapaian yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Seberapa besar pencapaian kinerja organisasi dalam satu kesatuan waktu tertentu tidak terjawab dengan pasti karena tidak dilakukannya pengukuran kinerja dan penilaian kinerja pada organisasi tersebut. Mengukur kinerja suatu organisasi dapat mengetahui apakah tujuan yang telah ditetapkan pada organisasi tersebut telah tercapai dan apa saja yang harus dilakukan untuk memperbaiki

kesalahan yang ada serta bagaimana melakukannya. Kinerja pegawai tidaklah selalu sesuai dengan standar yang ditentukan oleh pemimpin, oleh karenanya penyuluhan kinerja perlu dilakukan.

Keberhasilan kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi merupakan bagian dari organisasi, dan dapat ditentukan dari organisasi tersebut. Untuk meningkatkan kinerja pegawai tentunya memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang mampu meningkatkan produktivitas kinerja pada suatu organisasi. Maka dari itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik dalam pekerjaannya. Karena kompetensi atau keahlian dapat mendukung semakin baik dan meningkatnya kinerja pegawai. Kinerja adalah kesediaan orang atau kelompok yang melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya suatu pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda dimana salah satu pokoknya adalah hasil dari suatu pekerjaan. Pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang oleh suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika, Rivai, Basri, (dalam Sinambela, 2019).

Menurut Simanjuntak (2015), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Untuk dapat mengetahui sejauh mana keberadaan, peran, dan kontribusi para pegawai dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Tanpa adanya evaluasi atau pengukuran kinerja dalam mencapai tujuan organisasi, maka tidak dapat mengetahui penyebab ataupun kendala-kendala kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan.

Kinerja pegawai tersebut merupakan hal yang dapat dilihat sejauh mana para pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik dalam arti pelaksanaan tugas tersebut sesuai dengan rencana yang diharapkan, yang nantinya akan menghasilkan hasil yang sesuai dengan tujuan tercapainya kinerja pegawai yang baik. Hal yang tidak kalah penting adalah memahami kinerja pegawai agar dapat meningkatkan produktivitas organisasi tersebut. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang bersifat individual. Dikarenakan setiap individu memiliki tingkatan kemampuan yang berbeda-beda dalam melakukan tugasnya. Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi dan kondisi tertentu. Kinerja individu ini akan mudah dicapai dengan dukungan dari individu, upaya kerja dan dukungan organisasi tersebut. Jika kinerja individu tersebut memiliki pengetahuan yang minim maka akan mengalami kendala pada pekerjaan sehingga pekerjaanpun akan terlaksana dengan waktu yang lama. Hal ini akan menyebabkan keterlambatan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam suatu pekerjaan pegawai yang efektif, dibutuhkan kinerja pegawai yang sesuai dengan wewenang dan bertanggung jawab dengan apa yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja organisasi atau instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja para pegawainya, oleh sebab itu apabila kinerja pegawainya ingin semakin baik tentunya kinerja individunya perlu diperhatikan. Dari hasil pengamatan peneliti dengan mengunjungi dan mengamati lingkungan kantor khususnya pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur, penulis melihat masih nampak adanya gejala seperti: pegawai yang tidak menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya secara optimal. Hal seperti ini jika terus dibiarkan dapat membuat kinerja para pegawai akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi dan akan berpengaruh pada kinerja pegawainya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya eksperimen), dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Untuk dapat menjadi instrumen, maka peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret, dan menginstruksi obyek yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna. Metode penelitian kualitatif muncul karena terjadi perubahan paradigma dalam memandang suatu realitas/fenomena/gejala.

Subyek Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) subyek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan..

Adapun subyek penelitian ini adalah Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur yang berada di Jalan Jendral Sudirman No. 1 Samarinda Kalimantan Timur, subyek penelitian ini sebagai berikut:

1. Sekretaris
2. Kassubag Umum
3. Kassubag Keuangan
4. K.A Bidang Politik Dalam Negeri
5. K.A Bidang Ideologi Wasbang dan Karakter Bangsa
6. Staf pegawai

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam pengumpulan data ini, setelah menyesuaikan situasi dan kondisi di lapangan, maka penulis menggunakan beberapa cara:

1. Studi Pustaka (Library Study) yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui buku-buku, Undang Undang, peraturan-peraturan serta karangan ilmiah lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.
2. Penelitian Lapangan (Field Research) yaitu melakukan penelitian dengan cara terjun langsung kelapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:
 - a. Observasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung atau secara formal maupun informal guna memperoleh data yang aktual dari sumber data. Observasi dilakukan untuk melengkapi data primer dan data sekunder.
 - b. Wawancara atau interview yaitu mengadakan wawancara dengan key informan dan informan untuk melengkapi keterangan-keterangan yang berkaitan dengan penelitian.
 - c. Dokumentasi yaitu cara pengumpulan data dengan jalan mengamati, mencatat, atau mencopy dokumen-dokumen, buku panduan, arsip-arsip yang relevan dengan penulisan ini.

Fokus Penelitian

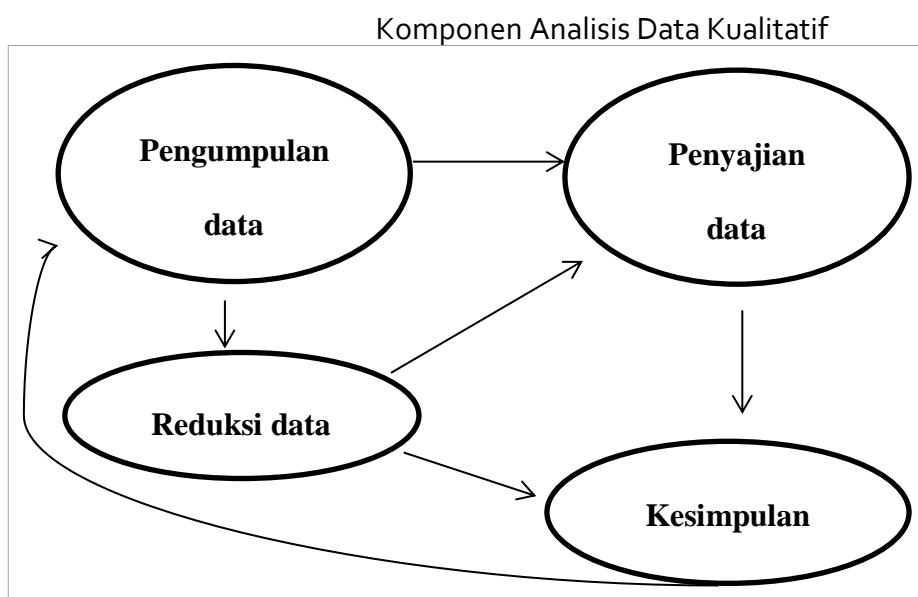
Adapun penelitian ini akan difokuskan pada kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur, menurut Dessler (2010) sebagaimana terinci sebagai berikut:

1. Kualitas kerja: hasil akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilaksanakan.
2. Produktivitas: kualitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan oleh pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan: keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan.
4. Kepercayaan: tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tidak lanjutnya
5. Ketersediaan: dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat atau jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.
6. Kebebasan: sejauh mana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan hal yang sangat dibutuhkan bagi peneliti dalam melakukan proses penelitian, karena akan dapat mempermudah peneliti pada saat melakukan penelitiannya. Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan pada saat pengumpulan data sedang berlangsung, dan setelah peneliti selesai mengumpulkan data dalam periode tertentu.

Teknik analisis data menurut Sugiyono (2018) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan mengkategorisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada pembahasan ini akan dibahas hasil penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara terhadap pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa responden antara lain Sekretaris, Kassubag Umum, Kassubag Keuangan, K.A Bidang Politik Dalam Negeri, K.A Bidang Ideologi Wasbang dan Karakter Bangsa, dan beberapa staff pegawai. Dari pembahasan tersebut penulis mengetahui bahwa berdasarkan wawancara kinerja pegawai sudah baik dalam hal bekerja demi menghasilkan hasil kerja yang sesuai dengan apa yang diupayakan.

Dari pembahasan yang dilakukan peneliti kepada responden melalui cara wawancara tentang kinerja pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur adalah sebagai berikut:

Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilaksanakan. Kualitas kerja pegawai dilihat sejauh mana para pegawai telah melakukan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Peneliti membahas mengenai kualitas kerja pegawai mengenai apakah pekerjaan pegawai memiliki kualitas kerja yang baik.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara dilapangan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pegawai telah memiliki kualitas kerja yang baik. Dimana para pegawai bekerja dengan baik terhadap tugas dan pekerjaannya sehingga menghasilkan kualitas kerja yang baik sesuai dari arahan atasannya dan juga telah menjalankan tugas, pokok dan fungsi sesuai dengan aturan yang ada. Semua pegawai memiliki tugas, pokok dan fungsi masing-masing sesuai dengan bidang kerjanya.

Produktivitas

Produktivitas adalah setiap pekerjaan dan tugas pegawai dapat diselesaikan dalam setiap periode tertentu yang sudah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara dilapangan peneliti dapat menyimpulkan bahwa para pegawai sudah sangat baik dalam bekerja sesuai dengan ketentuan waktu pekerjaan tersebut dan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Pengetahuan Mengenai Pekerjaan

Pengetahuan mengenai pekerjaan merupakan salah satu hal yang penting agar semua tugas dan pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan arahan dan aturan yang ada. Pengetahuan mengenai pekerjaan juga merupakan wawasan atau ilmu yang harus dimiliki setiap pegawai agar memiliki wawasan dan pengertian mengenai pekerjaannya yang luas.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara peneliti dapat disimpulkan bahwa pegawai telah memiliki kemampuan mengenai pekerjaannya masing-masing sesuai dengan bidang pekerjaannya. Para pegawai juga memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan peraturan yang ada. Adapun upaya yang dilakukan dalam terus meningkatkan pengetahuan pegawai mengenai pekerjaannya masing-masing seperti adanya pelatihan-pelatihan seperti diklat-diklat pelatihan, kursus-kursus, bimbingan dan lain lain.

Kepercayaan

Kepercayaan adalah suatu tingkat dimana para pegawai diberi kepercayaan atau keleluasaan pada saat bekerja terkait dengan penyelesaian tugas dan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang telah terjadi dilapangan peneliti dapat menyimpulkan bahwa pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur bahwa pegawai diberikan kepercayaan dan keleluasaan pada saat bekerja. Para pegawai juga dapat bertanggung jawab dengan apa yang dikerjakannya karena telah diberi kepercayaan yang baik.

Ketersediaan

Ketersediaan adalah dimana para pegawai dapat tepat waktu pada saat bekerja sesuai dengan jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan (kehadiran, waktu istirahat, waktu jam pulang). Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara dilapangan peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa pegawai telah disiplin waktu, dimulai dari waktu kehadiran, waktu istirahat, hingga waktu jam pulang. Para pegawai telah sesuai dengan jadwal, bekerja mulai pukul 07.30 wita sampai pukul 16.00 wita, bahkan ada pegawai yang lebih daripada jam pulang yang sudah ditentukan. Adapun upaya-upaya dalam meningkatkan ketersediaan pegawai (kehadiran, waktu istirahat, waktu jam pulang) disini dengan menggunakan teknologi finger print agar dapat mengetahui pada pukul berapa para pegawai tiba dikantor, hal ini dapat dengan mudah memantau pegawai yang datang lebih dari waktu seharusnya. Adapun upaya lainnya salah satunya adanya potongan uang makan untuk para pegawai yang terlambat atau tidak hadir tanpa keterangan.

Kebebasan

Kebebasan adalah sejauh mana suatu pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan sendiri tanpa harus selalu diawasi oleh atasannya. Kebebasan atau keleluasaan dalam bekerja merupakan sebuah pola fikir dari seorang individu tentang kebebasan dalam mengelola dan menikmati hasil dari usaha mereka sendiri. Berdasarkan dari hasil penelitian dan wawancara dilapangan, peneliti melihat dan dapat menyimpulkan bahwa semua pegawai diberi keleluasaan atau kebebasan dalam setiap tugas dan pekerjaannya, tetapi tetap diawasi oleh atasan masing-masing karena hasil kerja dari tiap pegawai itu merupakan alah satu tanggung jawab dari atasannya masing-masing. Para pegawai diberikan kebebasan pada saat bekerja tetapi atasan juga sesekali mengontrol hasil kerja dari para pegawai. Para pegawai diberi kebebasan atau keleluasaan pada saat bekerja menyelesaikan pekerjaannya tetapi juga diberikan kesempatan tanpa harus diawasi secara langsung, tetapi tetap atasan harus memantau pekerjaan tersebut.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Kualitas kerja pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur sudah baik. Para pegawai telah bekerja dengan baik sehingga menghasilkan suatu kualitas kerja yang baik dan juga dapat diterimanya seluruh pekerjaan yang telah dilaksanakan tersebut. Tidak ada kendala dalam menciptakan kualitas kerja yang baik disetiap pegawainya.
2. Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur telah menghasilkan kualitas dan efesiensi kerja yang

baik oleh pegawai pada pekerjaannya dalam setiap periode waktu tertentu. Semua tugas dan pekerjaan tidak ada yang terlambat, semua telah sesuai dengan aturan yang ada. Tidak ada kendala dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada kantor tersebut.

3. Pengetahuan mengenai pekerjaan pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur ini menghasilkan kinerja yang baik karena para pegawai memiliki kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang pekerjaan/tugasnya dan telah bekerja sesuai dengan bidang masing-masing dan juga bekerja sesuai dengan keahlian atau kemampuannya masing-masing. Adapun upaya dalam meningkatkan pengetahuan atau kemampuan pegawai mengenai pekerjaannya dapat melalui bimbingan teknis atau bimtek, diklat-diklat dan juga dari Badan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (BPSDM) berupa kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan kemampuan para pegawai dan meningkatkan kemampuannya masing-masing.
4. Kepercayaan pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur dalam hal ini para pegawai selalu diberikan kepercayaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dan juga diberikan keleluasaan pada saat para pegawai melaksanakan pekerjaannya, jika ada pegawai yang kurang memahami pekerjaannya pegawai tersebut dapat bertanya dengan atasan atau dengan rekan kerjanya. Dari pimpinan atau atasan masing-masing memberikan kesempatan dan kepercayaan itu kepada semua pegawai, artinya dalam bekerja sesuai dengan kemampuan atau keahlian mereka masing-masing disetiap bidang. Selama pekerjaan itu sesuai dengan tugas pokok pegawai kemungkinan tidak ada kendala yang dihadapi, artinya kepercayaan itu sesuai dengan apa yang diperintahkan dari atasan masing-masing.
5. Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur para pegawai telah bekerja tepat waktu sesuai dengan jadwal (kehadiran, waktu istirahat, waktu jam pulang), untuk menerapkan disiplin pegawai melalui absensi dan juga jika pegawai terlambat bekerja tanpa adanya pemberitahuan atau alasan maka akan mendapatkan sanksi seperti pemotongan gaji atau uang makan. Maka dari itu mengenai ketertiban para pegawai sudah sangat tertib. Apabila ada pegawai yang terlambat pasti akan membuat laporan mengenai terlambat kepada pemimpin atau atasan.
6. Pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur diberikan kebebasan atau keleluasaan pada saat melaksanakan tugas dan pekerjaannya tanpa harus terus menerus diawasi oleh atasannya tetapi atasan sesekali melihat sejauhmana pegawai telah melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Tidak terdapat adanya kendala pada kebebasan atau keleluasaan pegawai pada saat bekerja.

Saran

1. Sebaiknya ditingkatkan lagi mengenai jumlah pegawai yang ada, lebih baik segera menambah sumber daya manusia pada kantor tersebut karena jumlah dari sumber daya itu sendiri dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar supaya menghasilkan suatu kinerja pegawai yang dapat mencapai tujuan instansi. Dan juga ditingkatkan lagi kesadaran pada sumber daya manusianya masing-masing agar tidak ada lagi kendala-kendala mengenai sumber daya manusia tersebut.
2. Penambahan sarana dan prasarana yang ada (komputer dan laptop) agar para pegawai dapat bekerja menggunakan fasilitas yang mencukupi sesuai dengan jumlah pegawai dan sesuai dengan pekerjaan tersebut. Karena hal tersebut dapat mempengaruhi dari hasil kerja.
3. Perlu ditingkatkan lagi adanya pelatihan-pelatihan untuk para pegawai agar lebih dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi. Agar supaya para pegawai mendapatkan

pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat mengenai tugas dan pekerjaan mereka sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing dan sesuai aturan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, 2008. Konsep dan definisi konseptual. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jilid Satu. Jakarta: Indeks.
- Dwiyanto, Agus. 2006 Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik. Indikator Kinerja Pegawai. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Edy, Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Hariandja, Efendi Tua Marihot. 2002. Perilaku Organisasi Memahami dan Mengelola Perilaku Organisasi. Unpar press Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moleong, Lexy J. 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif. Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset: Bandung.
- Peter Salim dan Yenni Salim. (2002). Pengertian Analisis. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Jakarta: Direktorat Pembinaan SMK
- Satori, Djaman dan Aan Komariah. 2014. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Simanjuntak, P. J. 2015. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit: FEUI.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, M.Pd, AP. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Retika Aditama.
- Sudarmanto, SIP, Msi. 2019. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Pengantar: Dr. Samudra Wibawa, MSc., MA.
- Sinambela, Lijan Poltak, MM, M.Pd. 2019. Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi. Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-18. Bandung: Alfabeta
- Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Umar, Husein. 2004. Metode Riset Ilmu Administrasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

SUMBER LAIN

Peraturan Pemerintah (PP) No.30 Tahun 2019 pasal 4 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

<http://ejurnal.untagsmd.ac.id/index.php/AP/article/download/4043/3879>(diakses 4 Januari 2022)

https://web.archive.org/web/20210101215729id_/http://journal.pdmengkulu.org/index.php/bima/article/download/171/pdf (diakses 4 Januari 2022)

<https://kaltim.bps.go.id/pressrelease/2021/01/21/851/sensus-penduduk-2020-mencatat-jumlah-penduduk-kalimantan-timur-sebanyak-3-77-juta-jiwa.html>(diakses 29 Maret 2022)

<https://kesbangpol.samarindakota.go.id/visi-dan-misi> (diakses 04 April 2022)