



KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR CAMAT KUTA SELATAN KABUPATEN BADUNG

Ni Putu Noviyanti¹, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Wira Bhakti,
putunoviy@gmail.com

Moch. Noor,² Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Wira Bhakti,
noor95wirabhakti@gmail.com

I Komang Trisna Eka Putra³, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Wira
Bhakti, komangeka9@gmail.com

Cokorda Istri Mas Kusumaningrat⁴, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Wira Bhakti, cokistrimas89@gmail.com

Vol. 35 No. 2 (2021): p 112-119

Submitted: July 30th, 2021 Accepted: September 17th, 2021

Keywords:

Organization;
Performance;

Abstract

Increasing organizational performance in today's global competitive environment is very important. State Civil Apparatus in an organization plays a very important role in improving organizational performance. This research was carried out at the Office of South Kuta District of Badung Regency. This research used a survey research approach with a descriptive research format. Forty five respondents were involved in this research. The performance score of the State Civil Apparatus is 3,135, which is in the interval of 2,602 – 3,213. Based on the score, the performance of the State Civil Apparatus at the Office of South Kuta District of Badung Regency is categorized as good performance.

Kata kunci:

Kinerja;
Organisasi;

Abstrak

Peningkatan kinerja organisasi dalam lingkungan kompetisi global dewasa ini adalah sangat penting. Aparatur Sipil Negara dalam suatu organisasi sangat berperan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Kuta Selatan Kabupaten Badung. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian survey dengan format penelitian deskriptif jumlah dengan 45 responden. Kinerja Aparatur Sipil Negara berdasarkan total skor sebesar 3.135 berada pada interval 2.602 – 3.213 sebagaimana kriteria yang ditetapkan, maka kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Kuta Selatan Kabupaten Badung tergolong kategori baik.

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah merupakan suatu sistem yang terdiri dari sejumlah fungsi yang saling berhubungan, saling mempengaruhi dan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan kepada pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan produktivitas, pencapaian target, peningkatan kualitas produk atau jasa, peningkatan daya saing, dan peningkatan kinerja organisasi. Peningkatan kinerja organisasi dalam lingkungan kompetisi global dewasa ini adalah sangat penting. Betapapun hebatnya keberhasilan negara dalam kompetisi global, akan selalu tergantung sepenuhnya dari kinerja organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, karena organisasi diibaratkan kendaraan kompetisi global (Sedarmayanti, 2007:42). (Paul & Anantharaman, 2003) menegaskan pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan profitabilitas organisasi.

Kinerja berasal dari bahasa Inggris job performance yang artinya adalah pencapaian hasil kerja dari individu baik secara kuantitas ataupun kualitas dalam menjalankan fungsinya dan memenuhi tanggung jawab yang harus dilaksanakannya (Masram & Mu'ah, 2017) atau membandingkan pekerjaan yang mengikuti prosedur, formal dan sistematis sesuai urutan pekerjaan yang sesuai dengan rasio dengan pekerjaan lain (Sinambela, 2017) dan mengukurnya dengan aktifitas tertentu dalam waktu tertentu (Sedarmayanti, 2017).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi (Bintoro & Daryanto, 2017). Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja dapat berupa kemampuan individu dalam hal kuantitas dan kualitas, usaha, minat atau bakat dan dukungan organisasi (Mathis & Jackson, 2008). Penilaian kinerja didasari oleh kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian (Robbins, 2006; Bintoro & Daryanto, 2017).

Aparatur Sipil Negara dalam suatu organisasi sangat berperan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Allen (dalam As'ad, 2004). Betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka (unsur manusia) tidak dapat menjalankan tugasnya dengan berminat dan gembira, maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak dan sebaik yang sebenarnya dapat dicapainya. Ini menunjukkan bahwa

terdapat keterkaitan antara kinerja Aparatur Sipil Negara dengan kinerja suatu organisasi, karena kinerja individu Aparatur Sipil Negara dapat dipengaruhi oleh kinerja organisasi. Untuk itu setiap organisasi harus selalu memperhatikan pengelolaan kinerja organisasi maupun kinerja Aparatur Sipil Negeranya. Kedudukan dan peranan ASN yang bertugas sebagai abdi masyarakat untuk menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Sehingga dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik, dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara, salah satu diantaranya adalah lingkungan kerja. Mangkunegara (2006) mengatakan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja atau kinerja Aparatur Sipil Negara adalah faktor individu dan lingkungan kerja. Suasana lingkungan kerja yang tidak kondusif, kotor, bising, dan panas jelas akan menimbulkan suasana kerja yang tidak tenang. Sebaliknya suasana kerja yang rukun, penataan ruangan yang baik, adanya komunikasi antar Aparatur Sipil Negara dan antara Aparatur Sipil Negara dengan atasan akan menimbulkan gairah kerja yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara.

Setiap Aparatur Sipil Negara membutuhkan suasana kerja yang aman dan nyaman sehingga akan berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja dengan didukung oleh pendelegasian pekerjaan berupa tugas pokok dan fungsi yang jelas dan terukur sesuai dengan aturan dan perundang-undangan yang berlaku. Suasana kerja yang menyenangkan, seperti adanya komunikasi yang baik antar Aparatur Sipil Negara dan antara Aparatur Sipil Negara dengan atasan, terciptanya hubungan yang harmonis, serta terciptanya suasana kekeluargaan akan dapat memperlancar pelaksanaan tugas. Oleh sebab itu, menjadi kewajiban semua pihak untuk berperan aktif menciptakan suasana yang diharapkan tersebut

METODE

Metode penelitian yang digunakan berupa pendekatan penelitian survey dengan format penelitian deskriptif, dengan skor jawaban responden yang diperoleh melalui kuisioner akan diolah menggunakan rumus. Penelitian ini meneliti 45

responden yang merupakan pegawai di Kantor Camat Kuta Selatan Kabupaten Badung. Variabel penelitian ini terdiri dari meliputi kualitas pelaksanaan pekerjaan, tanggung jawab Aparatur Sipil Negara terhadap pekerjaannya, kerja sama atau komunikasi dengan rekan kerja, motivasi kerja, orientasi terhadap pelayanan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisioner yang merupakan sumber data primer dan data sekunder berupa data jumlah pegawai dan sejenisnya yang menunjukkan bilangan (digit), di samping juga data kualitatif seperti struktur organisasi, uraian tugas, dan dokumen sejarah berdirinya Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung. Teknik analisis statistik yang digunakan berupa analisis deskriptif (Sugiyono, 2017) menyatakan dengan pemberian skor terhadap pilihan jawaban pertanyaan/ pernyataan dari responden, di mana untuk pernyataan Sangat Setuju (SS) diberikan skor 5, Setuju (S) diberikan skor 4, Ragu-ragu (R) diberikan skor 3, Tidak Setuju (TS) diberikan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor 1. Dilanjutkan dengan menghitung skor menggunakan kriteria interpretasi total skor setiap nomor/per item pernyataan responden, kriteria interpretasi total skor jawaban masing-masing responden untuk variabel komunikasi ke bawah, kriteria interpretasi total skor jawaban masing-masing responden untuk variabel komunikasi ke atas, dan kriteria interpretasi total skor jawaban masing-masing responden untuk variabel komunikasi horizontal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan dan pengolahan data, peneliti mendapati hasil sebagai berikut:

Tabel 1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase(%)
1	Laki-laki	25	55,56
2	Perempuan	20	44,44
	Jumlah	45	100,00

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan, yaitu laki-laki 25 orang 55,56%, responden perempuan adalah 20 orang 44,44%.

Tabel 2.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase(%)
1	SLTA	11	24,44
2	Diploma I	1	2,22
3	Sarjana	26	57,78
4	Pasca sarjana	7	15,56
	Jumlah	45	100,00

Pada Tabel 2, mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, yang mana komposisi pegawai Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung berdasarkan tingkat pendidikan yang dijadikan sebagai sampel dengan hasil jumlah responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 11 orang 24,44%, Diploma1 sebanyak 1 orang 2,22% , Sarjana sebanyak 26 orang 57,78% , Pascasarjana sebanyak 7 orang 15,56%.

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase(%)
1	IV	5	11,11
2	III	33	73,33
3	II	7	15,56
	Jumlah	45	100,00

Pada Tabel 3, mengenai karakteristik responden berdasarkan Golongan, yang mana komposisi pegawai Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung berdasarkan golongan yang dijadikan sebagai sampel dengan hasil jumlah responden golongan IV sebanyak 5 orang 11,11%, golongan III sebanyak 33 orang 73,33%, golongan II sebanyak 7 orang 15,56%.

Tabel 4
Deskripsi Media Komunikasi Horizontal Pada Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor/ Kategori
		SS	S	R	TS	STS	
1	Saya selalu berusaha bekerja memenuhi standar kerja yang ditentukan	80	64	21	8	0	173
2	Saya berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin	50	120	12	2	1	185
3	Saya berupaya bekerja dengan cekatan dan tepat.	75	120	12	2	1	189
4	Saya berupaya bekerja cermat dan tidak melakukan kesalahan	70	96	9	4	1	180
5	Saya berusaha untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas	85	92	12	2	1	192
6	Saya bersedia bekerja melewati jam kantor jika pekerjaan belum selesai	90	76	21	2	1	190
7	Jika ada masalah dalam melaksanakan tugas, saya melapor kepada atasan.	105	76	12	2	1	193
8	Saya akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang didelegasikan oleh atasan	80	100	3	4	1	188
9	Dalam melaksanakan pekerjaan, tidak ada hambatan untuk bekerja bersama-sama dan berkomunikasi dengan rekan-rekan kerja	100	88	3	4	1	196
10	Tidak ada hambatan bagi saya untuk memberikan kontribusi berupa usul dan saran kepada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan	70	96	9	4	1	180
11	Saya merasa bangga menjadi pegawai, karena dapat mengabdikan diri kepada bangsa, negara dan pemerintah.	60	76	15	10	1	162
12	Saya bersedia untuk tidak menunda-nunda pekerjaan yang semestinya harus diselesaikan	80	100	6	4	0	190
13	Saya berusaha memberikan kepuasan kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan.	65	72	21	10	1	169
14	Saya bersedia membantu rekan bagian lain untuk memperlancar pemberian pelayanan	80	116	0	0	0	196

15	Saya berusaha mempelajari hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan yang belum saya ketahui.	50	120	12	2	1	185
16	Saya bersedia memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan dengan sukarela, tanpa adanya perintah atasan	80	64	21	8	0	173
17	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi tanpa diperintah oleh atasan	95	84	15	0	0	194
JUMLAH							3.135

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian kinerja Aparatur Sipil Negara ditinjau dari inisiatif dapat dikatakan baik. Aparatur Sipil Negara dalam suatu organisasi sangat berperan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Allen dalam As'ad (2004). Betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka (unsur manusia) tidak dapat menjalankan tugasnya dengan berminat dan gembira, maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak dan sebaik yang sebenarnya dapat dicapainya. Ini menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara kinerja Aparatur Sipil Negara dengan kinerja suatu organisasi, karena kinerja individu Aparatur Sipil Negara dapat dipengaruhi oleh kinerja organisasi. Untuk itu setiap organisasi harus selalu memperhatikan pengelolaan kinerja organisasi maupun kinerja Aparatur Sipil Negeranya. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2001) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan dari paparan mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Kuta Selatan Kabupaten Badung di atas, keseluruhannya tergolong kategori baik. Kinerja Aparatur Sipil Negara berdasarkan total skor sebesar 3.135 berada pada interval 2.602 - 3.213 sebagaimana kriteria yang ditetapkan, maka kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Kuta Selatan Kabupaten Badung tergolong kategori baik.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Paul, A. K., & Anantharaman, R. N. (2003). Dampak Praktek Manajemen Orang pada Kinerja Organisasi: Analisis Model Kausal. *International Journal of Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.