



PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN TALANG KELAPA KABUPATEN BANYUASIN

DISUSUN OLEH :

NAMA : **DIDI YUDHA PRASETYA**
NIM : **19.11.373**
PROGRAM STUDI : **ADMINISTRASINEGARA**

Abstrack

Didi Yudha Prasetya (19.11.373), 2023, Employee Performance Assessment in Improving Employee Work Performance in Talang Kelapa District, Banyuasin Regency. Thesis for the Department of Public Administration at the Satya Negara Palembang College of Administrative Sciences (STIA). Mrs. Holipah, S.Sos., M.Si as the main supervisor (I) and Mr. Sukhaidi, S.Ag., S.Sos., M.Si as the accompanying supervisor (II).

Talang Kelapa District as an organization that carries out the function of coordination and administrative technical services to the entire community, performance assessment for organizational personnel has a very important meaning, especially in efforts to make improvements in the future. Performance assessment for officials is useful for descriptively assessing quantity, quality and efficiency of service

The problem formulation in this research is how to assess employee performance in improving employee work performance in Talang Kelapa District, Banyuasin Regency. The purpose of this research is to find out and explain Employee Performance Assessment in Improving Employee Work Performance in Talang Kelapa District, Banyuasin Regency. Qualitative Research Methods, data collection techniques observation, interviews, literature study and data analysis documentation using triangulation.

Based on the results of research and discussions, the services of sub-district employees are still considered inadequate in providing services to the community, such as processing community documents which seems slow and as if they are not being done, because this also has a big influence on improving the employee's work performance.

Keywords: Work Performance, service, community

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Penilaian prestasi kerja sebenarnya merupakan penilaian hasil kerja yang dicapai seorang pegawai, artinya meliputi jumlah dan mutu yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan kerja tersebut merupakan informasi bagi pemimpin organisasi untuk mengevaluasi perencanaan kerja dan program-program

yang akan dilaksanakan.

Prestasi kerja seseorang tidak hanya tergantung dari kemampuan dan keahlian yang bersangkutan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Tetapi juga berhubungan dengan peralatan kerja, artinya dengan peralatan kerja yang semakin canggih akan menghasilkan prestasi kerja yang semakin baik kualitasnya atau semakin banyak kualitas produktivitasnya dalam arti kualitas yang menurun dapat disebabkan oleh karena pegawai suatu organisasi



sedang mengalami hal-hal sebagai berikut ini : sakit, jenuh, sedang mengalami masalah pribadi, stres, adanya kerusakan alat kerja, adanya perubahan prosedur kerja, atau karena inputnya yang sedang menurut penilaian prestasi kerja dalam arti kualitas dapat dilakukan terhadap pekerjaan individu pegawai atau pekerja dari seluruh sistem pegawai dari suatu sistem.

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan sejenis jumlahnya banyak, maka perlu diterapkan metode *sampling*, artinya hanya beberapa pegawai yang perlu dievaluasi dan dari analisis *sampling* tersebut dibuat generalisasinya. Kemudian apabila dilakukan terhadap seluruh pegawai yang bekerja dalam suatu sistem, maka

semua pegawai yang terlibat dalam sistem tersebut akan dievaluasi, artinya apabila terdapat produk organisasi tersebut yang cacat, tidak sempurna, tidak memenuhi syarat, haruslah dievaluasi dimanakah bagian penyebab kecacat atau ketidaksempurnaan produk itu.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil tersebut telah disebutkan bahwa penilaian kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) terdiri atas unsur penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) sebesar 60% dan penilaian perilaku kerja sebesar 40%. Penilaian kinerja ASN dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. SKP memuat kinerja utama dan kinerja tambahan yang harus dicapai oleh ASN bersangkutan. Perilaku kerja meliputi: orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka permasalahan yang akan diteliti yaitu;

1. Prestasi kerja pegawai masih belum optimal dikarenakan kurangnya sosialisasi dari pimpinan.
2. Masih ada pegawai yang mengerjakan

pekerjaan tidak tepat waktu.

3. Serta tidak terciptanya koordinasi yang baik dari setiap bagian.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Penilaian Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin”**

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana Penilaian Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin?.

3. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab masalah pokok yang telah di rumuskan pada perumusan masalah di atas, yaitu: Untuk mengetahui dan menjelaskan Penilaian Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin.

4. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan di bidang pelayanan publik dalam mewujudkan kepemimpinan camat.

a. Bagi Pemerintah Desa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi tentang kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai.

b. Bagi STIA Satya Negara

Penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai upaya penerapan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama perkuliahan untuk membandingkan antara teori dan implementasinya di lapangan dalam penulisan skripsi sebagai tugas terakhir seorang mahasiswa menyelesaikan studi strata satu (S1) pada



program studi Ilmu Administrasi Negara..

2. Secara Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilaksanakan sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Satya Negara guna memperoleh gelar Sarjana Sosial. Selain itu juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti sebagai bekal terjun di dunia kerja.

a. Bagi Pemerintahan Kecamatan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan kajian dalam mewujudkan prestasi kerja pegawai.

b. Bagi STIA Satya Negara

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan dan koleksi perpustakaan serta referensi dan acuan bagi pengembangan penelitian selanjutnya bagi mahasiswa yang melakukan penelitian yang sama atau sejenis. Selain itu untuk memperkaya khasanah keilmuan dengan penelitian sejenis dan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan dokumentasi untuk penelitian selanjutnya.

B. LANDASAN TEORI

1. Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja menurut Robbin dalam Nawawi (2006: 62), yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu”. Mangkunegara (2000: 67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi kinerja menurut Prawirosentono (2008:12), kinerja (*performance*) 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.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Henry Simamora (1995: 500) dalam Mangkunegara (2005: 14), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari :
 - a) Kemampuan dan keahlian
 - b) Latar belakang
 - c) Demografi
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari :
 - a) Persepsi
 - b) *Attitude*
 - c) *Personality*
 - d) Pembelajaran
 - e) Motivasi
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari :
 - a) Sumber daya
 - b) Kepemimpinan
 - c) Penghargaan
 - d) Struktur
 - e) *Job design*

Pada akhirnya, Mangkunegara (2005: 16-17) menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah:

1) Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan



integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari - hari dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yakni kecerdasan pikiran (IQ) dan kecerdasan emosi (EQ).

2) Faktor lingkungan kerja 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 yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkariyer dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Pembagian faktor - faktor ini sejalan dengan A. Dale Timple (1992: 31) dalam Mangkunegara (2005: 15), faktor - faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Adapun faktor eksternal, yaitu faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan.

Dengan kata lain, faktor individu dapat dikategorikan sebagai faktor internal dan faktor lingkungan kerja organisasi sebagai faktor eksternal. Ini pula yang dipakai oleh penulis dalam penelitian ini, bahwa *profesionalisme* kerja mewakili faktor individu (internal) dan iklim komunikasi organisasi mewakili faktor lingkungan

kerja organisasi (eksternal). Dalam Mangkunegara (2005: 15), faktor - faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Adapun faktor eksternal, yaitu faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan.

Dengan kata lain, faktor individu dapat dikategorikan sebagai faktor internal dan faktor lingkungan kerja organisasi sebagai faktor eksternal. Ini pula yang dipakai oleh penulis dalam penelitian ini, bahwa *profesionalisme* kerja mewakili faktor individu (internal) dan iklim komunikasi organisasi mewakili faktor lingkungan kerja organisasi (eksternal).

3. Mengukur Kinerja

Mengukur kinerja pegawai atau karyawan dimaksudkan untuk menilai tingkat kinerja pegawai dalam periode waktu tertentu. Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Mangkunegara (2005: 17) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan
- 2) Hasil Kerja
- 3) Kejujuran
- 4) Kedisiplinan
- 5) Kreativitas
- 6) Kerjasama
- 7) Tanggung jawab

4. Prestasi Kerja

Pelayanan publik merupakan pelayanan dasar dalam penyelenggaraan pemerintah,



pelayanan publik sebagai indikator penting dalam penilaian kinerja pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah (Meirinawati & Prabawati, 2015). Penyelenggaraan pemerintah dikatakan baik jika pelayanan publik yang dilakukan berorientasi pada kepentingan masyarakat. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

5. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Sinambela (2012:12) dalam bukunya yang berjudul kinerja pegawai: teori pengukuran dan implikasi memberikan penjelasan secara singkat tentang penilaian kinerja, menurutnya penilaian kinerja suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur - prosedur formal dan sistematis untuk menentukan suatu urutan tingkat pekerjaan - pekerjaan itu melalui penentuan kedudukan dan ratio satu pekerjaan di bandingkan dengan pekerjaan yang lain. Mangkunegara (2000:35), mengutip dari C. Mengginson (1981:310) bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Bahwa penilaian prestasi kerja itu tidak hanya berfokus pada aspek yang dinilai, tetapi ada faktor yang ingin diketahui dari pekerja dan tanggung jawab yang telah dilakukan, kemudian dilakukan pembinaan dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja sebagai upaya mencapai tujuan yang lebih baik.

Sedangkan Wibowo (2013:23), menjelaskan bahwa pengukuran kinerja adalah berfokus pada antara strategi pelanggan dan tujuan dengan tindakan. Untuk melakukan pengukuran kinerja. Pengukuran yang tepat menurutnya ada

beberapa kriteria yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi. Pengukuran kinerja bukan hanya untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai, tetapi menjadikan salah satu unsur kemanfaatan yang tepat dirasakan oleh pelanggan.

2. Mengusahakan standar kinerja, untuk menciptakan perbandingan. Standar kinerja dalam sebuah organisasi menjadi keharusan yang tidak bisa diabaikan dalam pengukuran kinerja.

3. Mengusahakan jarak bagi orang yang memonitor tingkat kinerja, penilaian kinerja memastikan tiap pegawai dapat dinilai pekerjaannya. Dalam upaya melakukan monitor terhadap seorang pegawai, diperlukan seseorang untuk melakukan pengawasan secara berkesinambungan tentang kinerja yang dilakukan.

4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas diperhatikan. Kualitas kinerja menjadi tujuan utama dalam pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja melahirkan kualitas kinerja. Kualitas kinerja berdampak pada hasil kerja yang berimplikasi pada kualitas lembaga.

5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas. Kinerja pegawai berfokus pada aspek tujuan yang ingin dicapai. Tujuan yang diharapkan adalah peningkatan kualitas kinerja. Apa yang melemah pada kinerja pegawai menjadi bagian yang harus dihindari.

6. Mempertimbangkan penggunaan sumberdaya. Untuk memastikan bahwa kinerja pegawai akan berjalan secara baik dan optimal, penggunaan sumber daya menjadi perhatian serius. Sumber daya manusia, infrastruktur, dan sumber daya



dana adalah bagian yang menyatu dalam organisasi. Pada organisasi pemerintahan proses rekrutmen menjadi hal yang paling urgen dalam rangka menghasilkan pegawai yang kompeten, mempunyai kualifikasi dan akuntabel.

7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong suatu usaha perbaikan. Kinerja pegawai menjadi barometer organisasi untuk mengukur kualitas kerja, pengukuran kinerja pastinya mempunyai implikasi bagi organisasi dan bagi pegawai itu sendiri.

C. PROSEDUR PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Secara lebih luas lagi (Sugiyono, 2010:1) menjelaskan bahwa; “metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang *valid*, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.”

Dari pengertian di atas kita dapat mengetahui bahwa metode penelitian adalah suatu cara untuk memecahkan masalah ataupun cara mengembangkan ilmu pengetahuan dengan menggunakan metode ilmiah. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah penelitian *kualitatif deskriptif*, dimana penulis hanya menguraikan tentang analisis data yang diperoleh dari informan penelitian dalam bentuk uraian-uraian kata-kata dan kalimat tetapi tidak menggunakan hitungan statistik. Penelitian *kualitatif* adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data yang dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/*kualitatif*, dan hasil penelitian *kualitatif* lebih

menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2010:9).

Pertimbangan penulis menggunakan penelitian *kualitatif* ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Sugiyono (2010 :9-10), karena masalah penelitian belum jelas, masih remang - remang atau mungkin masih gelap dan bertujuan untuk

memahami makna dibalik data yang tampak karena gejala sosial yang sering tidak bisa dipahami berdasarkan apa yang diucapkan dan dilakukan orang. Setiap ucapan dan perilaku seseorang memiliki makna tertentu.

2. Definisi Konsep

Konsep adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial (Singarimbun, 2005:32). Definisi konsep bertujuan untuk merumuskan istilah yang digunakan secara mendasar dan menyamakan persepsi tentang apa yang akan diteliti serta menghindari salah pengertian yang dapat mengaburkan tujuan penelitian. Untuk lebih mengetahui pengertian mengenai konsep-konsep yang digunakan maka penelitian membatasi konsep yang digunakan sebagai berikut:

1. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan kerja.
2. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai atau diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian *kualitatif* pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan berbagai pertimbangan berdasar konsep teknis yang digunakan, keinginan pribadi, karakteristik empiris dan sebagainya. Menurut Sutopo berikut :



1. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian guna memperoleh data yang faktual untuk dibandingkan dengan data yang diperoleh dari narasumber. Sehingga dalam penelitian ini penulis melakukan pengamatan analisis penilaian kinerja pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja di Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuwangi.

2. Wawancara

Wawancara adalah interaksi bahasa yang berlangsung antara dua orang dalam situasi saling berhadapan, yaitu yang melakukan wawancara meminta informasi kepada informan yang diteliti terkait pendapat dan keyakinannya. Tujuan dari wawancara tersebut untuk memperoleh informasi yang sedalam-dalamnya tentang analisis penilaian kinerja pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja di Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuwangi.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu : "Mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan-catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya." Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa teknik ini dilakukan untuk data sekunder dengan memanfaatkan sumber-sumber berupa data-data dan catatan - catatan yang analisis penilaian kinerja pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja di Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuwangi. Untuk tujuan ini peneliti melakukan dengan cara mencatat, menfotocopy dokumen dan arsip - arsip yang berkaitan dengan fokus penelitian di Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuwangi.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan berbagai literatur seperti buku, dokumen, majalah dan berbagai bahan yang berhubungan dengan objek penelitian.

4. Teknik Analisis Data

Menurut Creswell (2012:20) analisis data adalah proses berkelanjutan yang membutuhkan refleksi terus-menerus terhadap data, mengajukan pertanyaan - pertanyaan analitis, dan menulis catatan singkat sepanjang penelitian dan melibatkan pengumpulan data yang terbuka, yang didasarkan pada pertanyaan-pertanyaan umum, dan analisis informasi dari pada partisipan dan memerlukan pemahaman bagaimana untuk mempertimbangkan dan menggambarkan teks,

Berdasarkan hal tersebut di atas dapat dikemukakan di sini bahwa, analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam 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.

Menurut Bogdan, analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang yang diperoleh hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga mudah difahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis dilakukan dengan menorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit - unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting yang akan dipelajari, dan membuat simpulan yang akan disampaikan kepada orang lain (Sugiono,



2005:35).

Miles dan Huberman menyebutkan bahwa aktivitas dalam analisis data mencakup *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.

a. Reduksi data

Dalam mereduksi data, setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai. Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah pada temuan. Oleh karena itu, kalau peneliti dalam melakukan penelitian, menemukan segala sesuatu yang dipandang asing, tidak dikenal, belum memiliki pola, justru itulah yang harus dijadikan perhatian dalam melakukan reduksi data. Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan serta kedalaman wawasan yang tinggi

b. Penyajian data (*display data*)

Dartikan sebagai sekumpulan informasi yang tersusun yang selanjutnya dianalisis untuk memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan, baik penyajian dalam bentuk tabel maupun naratif guna menggabungkan informasi yang tersusun kedalam bentuk yang padu. Penulis melakukan sekumpulan informasi yang berupa data penelitian dengan baik dan teratur dalam penelitian ini penulis melakukan analisis data tentang prestasi kerja pegawai di kantor Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin.

c. Verifikasi/penarikan kesimpulan

Langkah ke tiga dalam analisis data *kualitatif* menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti - bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang

dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti - bukti yang *valid* dan

konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian *kualitatif* mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian *kualitatif* masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

Kesimpulan dalam penelitian *kualitatif* yang diharapkan adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang - remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis, atau teori.

Berdasarkan hasil observasi dan analisis data dalam pencapaian tentang Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin menunjukkan pentingnya indikator-indikator kinerja. Dengan menekankan bahwa kesetiaan adalah hal penting dalam lingkungan kerja, yang melibatkan komitmen pada tugas dan aturan organisasi.

D. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

5.1.2 Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin

Untuk hal ini penulis menenujuukan beberapa indikatro sebagai berikut :

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai diukur dengan indikator

1. Kesetiaan

Menurut Scheller Kesetiaan (*fidelite*)



adalah sikap total dalam hubungan cinta. Kesetiaan bukanlah ikut-ikutan tanpa pendirian, melainkan kesediaan untuk terlibat dengan segala resiko yang ada.

Dari hasil observasi dan wawancara serta studi pustaka dan dokumentasi untuk indikator kesetiaan sudah baik karena pegawai di Kantor Kecamatan Talang Kelapa sudah cukup setia.

2. Hasil Kerja

Hasil Kerja menjadi tolak ukur utama untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Dimana dengan menilai kualitas hasil kerja berdasarkan efisiensi, efektivitas, dan akurasi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Selain itu, pencapaian target atau sasaran yang telah ditetapkan juga menjadi pertimbangan dalam menilai hasil kerja.

Berdasarkan observasi dan wawancara serta dokumentasi dan studi pustaka untuk indikator juga sudah baik karena hasil kerja yang mereka lakukan sudah cukup tepat dan benar.

3. Kejujuran

Menilai tingkat kejujuran pegawai dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan rekan kerja, atasan, dan masyarakat.

Dari hasil observasi dan wawancara penulis simpulkan untuk indikator kejujuran sudah cukup baik karena pegawai di Kantor Kecamatan Talang Kelapa sudah jujur dalam melakukan pekerjaan mereka.

4. Kedisiplinan

kedisiplinan adalah suatu kondisi dimana seseorang mematuhi dan melaksanakan ketentuan, tata tertib, peraturan, nilai serta kaidah yang berlaku dengan kesadaran diri tanpa ada paksaan. Sedangkan kedisiplinan adanya kesediaan untuk memahami peraturan-peraturan atau larangan yang telah ditetapkan kedisiplinan adalah suatu kondisi dimana seseorang mematuhi dan melaksanakan ketentuan, tata tertib, peraturan, nilai serta kaidah yang berlaku dengan kesadaran diri tanpa ada paksaan. Sedangkan kedisiplinan adanya kesediaan untuk memahami peraturan-peraturan atau larangan yang

telah ditetapkan.

Artinya dari wawancara tersebut penulis menyimpulkan bahwa kedisiplinan petugas dalam melayani masyarakat cukup baik dan tetap disiplin. Untuk indikator ini artinya sudah terlaksana dengan sebaik-baiknya.

5. Kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, baik yang benar-benar merupakan hal baru atau sesuatu ide baru yang diperoleh dengan cara menghubungkan beberapa hal yang sudah ada dan menjadikannya suatu hal baru.

Berdasarkan observasi dan wawancara penulis serta studi pustaka dan dokumentasi untuk indikator kreativitas sudah baik.

6. Kerjasama

Secara umum, kerja sama adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Setiap manusia melakukan kerja sama dalam berbagai aspek kehidupan.

Dari hasil observasi dan wawancara penulis lakukan kepada informan untuk indikator kerjasama dapat dikatakan sudah baik karena kerja sama yang dilakukan oleh pegawai.

7. Tanggung jawab Kesetiaan

Pengertian tanggung jawab adalah melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh. Pengertian tanggung jawab adalah melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh. Tanggung jawab juga berarti siap menanggung segala risiko atas perbuatan sendiri.

Data tersebut diatas menjelaskan bahwa untuk kerjasama telah dilakukan sangat baik di kantor kecamatan talang kepala kabupaten banyuasin. Ini terlihat dari hasil wawancara penulis dan observasi yang dilakukan.

B. Prestasi Kerja Pegawai

1. Kuantitas

Mengukur seberapa banyak tugas atau pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu.



Angka yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan banyak tugas, tetapi perlu diimbangi dengan kualitas dan efisiensi kerja. Dari beberapa hasil wawancara serta observasi penulis simpulkan untuk indikator kuantitas sudah cukup baik.

2. Kualitas

Kualitas mengukur seberapa baik hasil dari tugas atau pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pegawai. Kualitas pekerjaan yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu memberikan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis lakukan dilapangan untuk indikator kualitas sudah cukup baik dan berkualitas.

3. Waktu

Waktu mengukur seberapa cepat atau efisien pegawai menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Waktu yang singkat untuk menyelesaikan tugas menunjukkan efisiensi kerja dan kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik.

Berdasarkan observasi dan wawancara penulis lakukan dilapangan mengatakakan untk indikator waktu sudah cukup tepat waktu.

4. Biaya

Biaya mengukur seberapa efektif penggunaan sumber daya, termasuk anggaran dalam mencapai prestasi kerja. Penggunaan anggaran yang efisien dan tepat dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi instansi.

Dari hasil observasi dan wawancara penulis untuk indiktor biaya sudah cukup baik dan tepat.

E PENUTUP

1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan atas dasar suatu permasalahan yaitu tentang Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten

Banyuasin. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan , Kinerja pegawai di Kecamatan Talang Kelapa dinilai melalui beberapa indikator, termasuk kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, dan tanggung jawab. Hasil kerja pegawai dinilai berdasarkan kuantitas,kualitas, waktu dan Biaya pekerjaan yang mereka lakukan, termasuk mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan.

b. Saran

Berdasarkan data di atas kesimpulan yang dibuat dari penelitian tentang analisis kinerja pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin sudah dikatakan baik, untuk lebih meningkatkan prestasi kerja yang sudah baik tadi menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Atrika, (2019), *Pedoman penulisan dan Penyusunan Skripsi*, Palembang Hayat, (2019), *Manajemen Pelayanan Publik*. Depok : PT. Raja Grafindo

Persada.

Prabu Mangkunegara, A.A Anwar, (2005), *Manajemen Dan Motivasi*, Jakarta Balai Pustaka.

Setyawan Dharma, (2004), *Manajemen Pemerintahan Indonesia*, Depok:PT. Raja Grafindo Persada

Sinambela, (2012), *Reformasi Pelayanan Publik*, Jakarta, Bumi Aksara
Simanjuntak, Payaman. J, (2005), *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, Jakarta:

Lembaga Penerbitan FFUL.

Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta



Suwantono, Doni, (2018), *Manajemen SDM dalam Organisasi dan Bisnis*,

Bandung : Alfabeta.

Peraturan pemerintah No. 46 tahun 2011
Tentang penilaian prestasi kerja A.S.N
Undang-undang No. 5 Tahun 2014
Tentang Aparatur Sipil Negara
Undang-undang NO. 43 Tahun 1999
Tentang Pokok-pokok Kepegawaian
Widjaja, A.W, (2005), *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*, Jakarta:

Raja Grafindo.

