

KINERJA ORGANISASI PADA KANTOR LURAH AROMBU KECAMATAN UNAAHA KABUPATEN KONAWE

Oleh :

Muhamad Irfan Rama¹, Nartin²
ramaipank3@gmail.com
Universitas Lakidende Unaaha^{1,2}

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Lurah Arombu Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Lurah Arombu Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe. Analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis kualitatif dan teknik Pengumpulan data yang digunakan ialah wawancara, dokumentasi dan observasi. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai pada Kantor Lurah Arombu Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe dapat dikatakan belum terlaksana dengan baik berdasarkan kinerja pegawai, hal ini terjadi karena dipengaruhi faktor-faktor yaitu, efesiensi, tanggung jawab dan disiplin.

Kata Kunci : Kinerja, Organisasi dan Pegawai.

A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini, untuk mewujudkan pemerintah yang lebih baik menjadi suatu hal yang tidak dapat ditawar lagi keberadaannya dan mutlak terpenuhi. Prinsip-prinsip pemerintahan yang baik meliputi :

1. Akutabilitas
2. Keterbukaan dan juga transparansi
3. Ketaatan pada hukum
4. Partisipasi

Dalam konteks ini, penerapan prinsip-prinsip dalam pengelolaan pemerintah menjadi suatu tuntutan utama karena masyarakat mulai krisis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah. Disisi lain pengukuran keberhasilan dan kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif, disebabkan oleh karena belum diterapkannya system pengukuran

kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan secara obyektif dan terukur dari pelaksanaan program-program disuatu instansi pemerintah.

Berbicara mengenai kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Sebagai unsur organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi. Potensi setiap individu yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Dimana keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusia sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi.

Sumber daya manusia harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk

menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat terwujud. Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan kedalam dua kelompok yaitu : sumber daya manusia (*human resources*) dan sumber daya non- manusia (*non-human resources*). Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sedangkan sumber daya non-manusia terdiri atas : sumber daya alam, modal, mesin, teknologi, material dan lain-lain. Kedua kategori tersebut sumber daya tersebut sama-sama pentingnya, akan tetapi sumber daya manusia (SDM) merupakan factor dominan, karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, karsa, pengetahuan dan keterampilan, motivasi, karya dan prestasi.

Oleh karena itu, Kelurahan Arombu sebagai organisasi publik dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada dalam organisasi. Melihat dari tugas dan fungsi yang diemban oleh setiap individu dalam organisasi maka di tuntut kinerja yang optimal dalam mencapai tiap tujuan yang telah ditetapkan, namun berdasarkan observasi awal secara umum kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai pada Kelurahan Arombu belum optimal dimana terdapat pegawai yang kurang menyadari tugas dan fungsinya sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya sehingga masih terdapat pegawai yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik. Misalnya pada saat dikeluarkannya surat perjalanan dinas tapi masih ada pegawai yang tidak melakukan perjalanan dinas tersebut sehingga otomatis dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai itu sendiri.

Disamping itu tingkat kedisiplinan sebagian dari pegawai belum tampak optimal dimana kehadiran dikantor seringkali tidak tepat waktu. Hal itu tentu saja menjadi fokus kajian yang menarik untuk diteliti dikarenakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang sangat penting dan harus dimiliki oleh tiap individu yang terlibat didalam organisasi. Kinerja bukan saja menyatakan soal hasil akhir tapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, yang mana proses inilah yang menentukan pencapaian kerja seseorang. Yang perlu diperhatikan adalah bagaimana proses dari kinerja pegawai biasa berjalan secara optimal, para pemimpin harus memperhatikan bagaimana para pegawai biasa meningkatkan kinerja mereka. Hal ini mendasari penulis mengangkat judul tentang “Bagaimana Kinerja Pegawai pada Kantor Lurah Arombu Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe”

Urgensi Penelitian

1. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai pada Kantor Lurah Arombu kecamatan unaaha kabupaten konawe.
2. Untuk mengetahui Variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Lurah Arombu kecamatan Unaaha kabupaten Konawe.

B. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja secara umum dapat di pahami sebagai besarnya kontribusi yang di berikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat dia bekerja. Dengan demikian di perlukan kinerja yang lebih intensif dan optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang embannya. Kinerja suatu organisasi sangat penting, oleh karena itu dengan adanya kinerja maka tingkat

pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat di ketahui seberapa jauh pula tugas yang telah di pukul melalui tugas dan wewenang yang di berikan dapat di laksanakan secara nyata dan maksimal. Kinerja organisasi yang telah di laksanakan dengan tingkat pencapaian tertentu, seharusnya sesuai dengan misi yang telah di tetapkan sebagai landasan untuk melakukan tugas yang di emban. Dengan demikian (*performance*) merupakan tingkat pencapaian hasil atau *the degrees of accomplishment*.

Kata “kinerja” telah menjadi kata yang telah memasyarakat, seringkali istilah kinerja ini, mulai dari media massa, pejabat birokrasi, pelaku bisnis bahkan sampai masyarakat awam, namun demikian tidak di temukan definisi yang definitif tentang kinerja. Hal ini di karenakan istilah kinerja tidak di temui dalam kamus besar Bahasa Indonesia. Kecuali kamus bahasa Indonesia lainnya yang menyatakan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang di capai atau prestasi yang di perlihatkan atas kemampuan kerja.

Dalam kamus bahasa Indonesia di kemukakan arti kinerja sebagai:

1. Sesuatu yang di capai;
2. Prestasi yang di perlihatkan ;
3. Kemampuan kerja;

Sehingga berbagai pihak cenderung memberikan pandangan kata kinerja ‘*reformance*’ dalam bahasa inggris kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang di capai suatu organisasi.

Adapun pengertian kinerja, yang di kemukakan oleh Agus Dharma (2004) yaitu sebagai berikut : “kinerja pegawai adalah

sesuatu yang di capai oleh pegawai, prestasi kerja yang di perhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor”. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia di singkat LAN-RI (2000) merumuskan kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksana suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran , tujuan , misi dan visi organisasi.

Sejalan dengan pengertian tersebut, A. A. Anwar prabu mangkunegara (2009) mengatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Pengertian kinerja menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa : “kinerja merupakan sistem yang di gunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)”.

Sedangkan Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa kinerja suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah merupakan gabungan dari tiga faktor penting. Yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka akan semakin besar pula kinerja pegawai yang bersangkutan.

Mardianso (2001) menjelaskan bahwa pada umumnya system ukuran kinerja dibagi menjadi

5 (Lima) kategori sebagai berikut :

1. *Indikator input*, mengukur sumber daya yang diinvestasikan dalam suatu proses, program, maupun aktivitas untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini mengukur jumlah sumber daya manusia, informasi, kebijaksanaan / peraturan perundang-undangan dan sebagainya yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan.
2. *Indikator output*, adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan non fisik. Indikator ini digunakan untuk mengukur output yang dihasilkan dari suatu kegiatan. Dengan membandingkan output yang direncanakan dan betul-betul terealisasi, instansi dapat menganalisis sejauh mana kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana.
3. *Indikator outcome* Segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya output (efek langsung) pada jangka menengah dalam banyak hal, informasi yang diperlukan untuk mengukur outcome seringkali tidak lengkap dan tidak mudah diperoleh. Oleh karena itu, setiap instansi perlu mengkaji berbagai untuk mengukur outcome dari output suatu kegiatan. Pengukuran indikator output sering kali rancu dengan pengukuran indikator output
4. *Indikator benefit*, menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator outcome. Benefit (manfaat) tersebut pada umumnya tidak segera dampak. Setelah beberapa waktu kemudian, yaitu dalam jangka

menengah atau jangka panjang dari benefitnya tampak. Indikator benefit menunjukkan hal-hal yang diharapkan untuk dicapai bila output dapat diselesaikan dan berfungsi dengan optimal (tepat waktu dan tempat lokasi)

5. *Indikator impact*, memperlihatkan pengaruh yang ditimbulkan dari benefit yang diperoleh.

Seperti halnya indikator benefit, indikator impact juga baru dapat diketahui dalam jangka waktu menengah atau jangka panjang. Indikator impact menunjukkan dasar pemikiran dilaksanakannya kegiatan yang menggambarkan aspek makro pelaksanaan kegiatan, tujuan kegiatan secara sektoral, regional, dan nasional.

Selanjutnya, Dwiyanto (2002) mengemukakan beberapa indikator yang dapat digunakan dalam kinerja birokrasi publik, yaitu sebagai berikut :

1. Produktivitas, konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output.
2. Kualitas pelayanan, isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi publik. Banyak pandangan negatif mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian, kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan

indikator kinerja organisasi publik, sebab akses untuk mendapatkan informasi mengenai kualitas layanan relatif sangat mudah dan murah.

3. Responsivitas, adalah kemampuan organisasi khususnya keluhan mengenai kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
4. Akuntabilitas, menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut dipilih oleh rakyat, sehingga dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

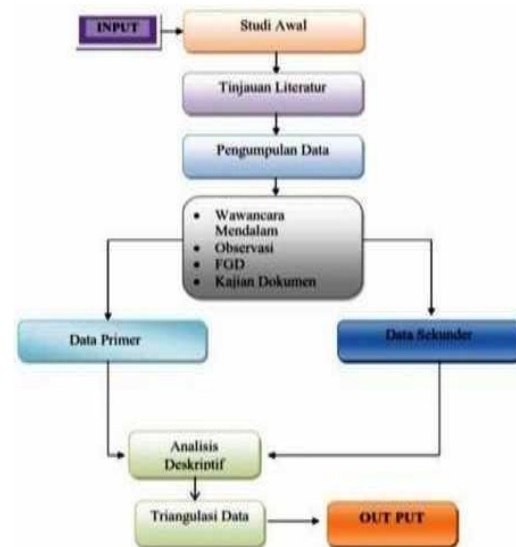
Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu. Dengan adanya

motivasi maka pegawai memiliki kekuatan pendorong untuk bekerja. Seorang pegawai bias memiliki kinerja yang baik jika pelaksanaan kerja didukung oleh kemampuan yang cukup. Namun kemampuan saja tidaklah lengkap. Di sinilah peran motivasi sebagai faktor pembeda antara pegawai satu dengan yang lainnya. Oleh karenanya, walaupun seorang pegawai memiliki kemampuan yang cukup melaksanakan tugas dan pekerjaannya, tetapi apabila tidak di tunjang oleh motivasi yang kuat maka kinerja tidak optimal.

C. METODE PENELITIAN

Diagram Alir Penelitian

Dalam upaya pencapaian signifikansi penelitian yang terukur maka peneliti membuat secara ringkas diagram alir penelitian sebagai berikut :



Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan

data dalam penelitian ini yaitu dilakukan wawancara dengan lurah Arombu dan Sekretaris Lurah Arombu. Observasi, kepustakaan dan dokumentasi, analisis data

yang digunakan dalam penelitian ini ialah reduksi, display data, kesimpulan dan verifikasi.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN **Kinerja Pegawai**

Tercapainya visi dan misi organisasi merupakan target akhir dari pelaksanaan setiap tugas-tugas dalam organisasi. Organisasi yang satu dan organisasi yang lainnya tentu sangat berbedah visi dan misi yang diinginkan, hal ini tergantung dalam 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 dalam sebuah organisasi. Dengan kata lain, mengetahui kinerja pegawai menjadi sangat penting, 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 akan dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Adapun pengertian kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Hasibuan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari hasil wawancara penulis dengan Lurah Arombu Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe sebagai salah satu informan menyatakan bahwa :

“Hasil kerja yang dicapai setiap pegawai dimana pekerjaan yang dilakukan sudah baik atau bagus dengan berpedoman pada aturan yang telah ditentukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, yang mana berdasarkan hasil pengukuran kinerja kegiatan menunjukkan bahwa secara umum Kinerja Pegawai pada Kantor Lurah sudah memperlihatkan hasil yang baik. Namun dibalik keberhasilan itu masih terdapat kendala yang dihadapi dalam pencapaian sasaran yaitu seperti belum terciptanya koordinasi yang sinergis antara kabupaten, provinsi, dan pusat dalam proses perencanaan” (hasil wawancara 2019).

Dengan melihat jawaban di atas maka diketahui bahwa hasil kerja yang dicapai oleh setiap individu dalam artian pegawai sudah maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya walaupun masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam pencapaian sasaran kerja organisasi. Penilaian kinerja pegawai merupakan bagian yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia pada organisasi. Penilaian ini mutlak dilakukan untuk mengetahui prestasi yang telah dicapai oleh setiap pegawai, yang berguna untuk menentukan kebijakan selanjutnya

terhadap pegawai tersebut. Untuk mengukur kinerja secara keseluruhan adalah dengan menjumlah kinerja pada setiap fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan. Dalam penelitian ini akan menilai kinerja pegawai pada Kantor Lurah Arombu Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe. Berdasarkan 4 kriteria pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketetapan Waktu
4. Eektivitas

Kriteria Pengukuran Kinerja Pegawai Kualitas pekerjaan

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 ksesuaian pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi. Selain itu kualitas juga bisa diartikan dengan melihat bagaimana pekerjaan dilakukan sesuai dengan diperintahkan sehingga pekerjaan yang dilakukan berdasarkan input yang ada akan mencapai target / sasaran kerja yang ditetapkan. Untuk mendapat mutu atau kualitas pekerjaan yang baik dalam suatu organisasi, salah satu unsur yang harus diperhatikan dalam pekerjaan yang dilaksanakan haruslah sesuai apa yang diperintahkan oleh atasan dalam suatu organisasi.

Tujuan pemberian perintah sesungguhnya ialah untuk merealisasikan tujuan organisasi, tujuan utama pemberian perintah oleh atasan kepada bawahan ialah untuk mengkoordinasikan kegiatan kegiatan bawahan agar kegiatan masing-masing bawahan yang beraneka macam itu terkoordinasikan kepada suatu arah yaitu tujuan perusahaan.

Menurut Sekretaris Lurah Arombu (R) menyatakan bahwa :

”sejauh ini pegawai yang ada dikantor ini sudah bekerja sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan dalam memberikan perintah lebih dahulu mengetahui kapasitas dan tugas dari masing-masing pegawai. Disamping itu pemimpin juga mengarahkan proses berfikir pegawai agar pegawai bekerja dengan baik sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan dapat nyambung dengan tugas masing-masing pegawai itu sendiri”.

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa setiap pegawai yang ada di Kelurahan Arombu Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe sudah bekerja atau menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan perintah dari atasannya. Atasan disini juga memegang peranan penting tercapai tidaknya tujuan dari organisasi yang bersangkutan, tanpa adanya koordinasi atau terkordinir dengan baik maka mustahil suatu pekerjaan dapat mencapai hasil yang diharapkan. Pekerjaan dalam suatu organisasi apapun sebelum dipraktekan atau dikerjakan, para pegawai selain mengetahui tugas pokok dan fungsinya juga harus memperhatikan arahan atau himbauan dari atasan yang mana dapat membantu para pegawai berfikir dalam bekerja. Sehingga dengan ini diharapkan kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan pada Kantor Lurah Arombu dapat diterima. Disamping itu unsur pengetahuan yang dimiliki oleh para pegawai juga sangat menunjang dalam pencapaian mutu pekerjaan yang optimal.

Kuantitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan ini berhubungan dengan jumlah / volume tugas (pekerjaan) yang diselesaikan pada waktu yang

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

Hal ini dilakukan agar antara pekerjaan yang satu dengan yang lainnya dapat selesai sesuai dengan waktu atau jadwal yang telah ditentukan dengan kata lain tugas yang lainnya tidak saling mengganggu. Menyangkut soal peraturan jumlah (kuantitas) pekerjaan dengan jangka waktu atau jadwal yang telah ditentukan, menurut kasi pemerintahan dan trantib (SW) tentang kuantitas pekerjaan pegawai pada Kelurahan Arombu menyatakan bahwa:

“Dengan adanya pekerjaan analisis yang kita miliki setiap pekerjaan dengan mudah kita atur waktunya karena setiap pegawai juga dibagikan data laporan beban sehingga pada data tersebut kuantitas pekerjaan dengan waktu penyelesaiannya telah ditentukan, berapa banyak jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan pada jangka waktu tertentu”. (wawancara, 6 juli 2020).

Dan tidak terlepas dari jumlah pegawai yang sudah ditetapkan untuk mengerjakan setiap sasaran kerja yang dibagikan berdasarkan bidang masing-masing, sehingga jumlah beban kerja dengan jumlah pegawai yang bekerja dapat berimbang agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan jadwal. Dengan demikian diharapkan dapat mendukung pengembangan kinerja dari Kelurahan Arombu Kecamatan Unaaha

Kabupaten Konawe guna mencapai target sasaran kerja yang lebih maksimal lagi sehingga kinerja organisasi lebih meningkat.

Ketetapan Waktu

Menyangkut ketetapan waktu merupakan penyelesaian suatu pekerjaan. Dimana waktu artinya pelayanan umum dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Pada dasarnya ukuran ketetapan waktu mengukur apakah seorang individu melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan. Nilai dimana suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, atau pada waktu yang lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan, atau pada waktu yang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, juga termasuk dalam unsure ketetapan waktu. Ketetapan waktu ini juga merupakan salah satu faktor suatu pekerjaan dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah direncanakan sebelumnya.

Berkaitan dengan hal itu, dalam suatu organisasi harus kita ketahui bagaimana suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh para pegawai dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Menyangkut hal diatas, Kepala Lurah Arombu Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe (L.A) pada saat dilakukan wawancara menyatakan bahwa :

“...setiap pegawai disini itu telah memahami tugasnya masing-masing karena setiap pegawai sudah memiliki *job description* masing-masing, dan dengan adanya hal yang seperti itu maka diharapkan para pegawai dengan mudah menyelesaikan setiap pekerjaan mereka tepat pada waktunya sehingga pekerjaan yang lain tidak saling berbenturan akibat

penyelesaian tugas yang terlambat” (wawancara, 13 juli 2020).

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa di Kelurahan Arombu Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe sudah cukup serius dalam mengerjakan pekerjaan mereka dan berusaha untuk menyelesaikan tepat pada waktunya karena setiap pegawai sudah memiliki job description yang didalamnya berisi mengenai kewajiban dan pertanggungjawaban para pegawai terhadap tugas dan fungsi yang kurang serius dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk itu perlu ditingkatkan disiplin pegawai dalam hal menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya bahkan sebelum dibutuhkan pekerjaan tersebut sehingga bisa mencapai target kerja organisasi yang telah ditetapkan.

Disamping itu untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi maka setiap pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan / tugasnya pada saat dibutuhkan atau kalau perlu pekerjaan tersebut sudah selesai sebelum dibutuhkan agar pegawai dapat mengerjakan tugas yang lainnya sehingga dapat mengefesienkan waktu yang ada.

Menurut kasi P3M (LM) sebagai salah satu informan mengatakan bahwa :

“Sebagian besar pegawai sudah dapat menyelesaikan pekerjaannya pada waktu yang dibutuhkan pekerjaan itu dan ada yang dapat menyelesaikannya sebelum pekerjaan itu dibutuhkan untuk keperluan dinas api begitulah adapula sebagian pegawai yang tiba masa tiba akal, pekerjaan yang dibebankan kepadanya baru dikerjakan jika sudah mendekati waktu yang telah ditentukan” (wawancara 14, juli 2020)

Dengan demikian, pegawai Kelurahan Arombu Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai dapat selesai dengan waktu yang telah ditentukan walaupun masih ada sebagian kecil pegawai yang menunda pekerjaannya. Apabila tugas / pekerjaan dapat selesai pada saat dibutuhkan maka dapat membantu peningkatan target dan sasaran kerja yang lebih optimal, dan jikalau pekerjaan tersebut selesai sebelum dibutuhkan maka dapat menambah volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan waktu yang ada sehingga dapat mengidentifikasi penggunaan waktu bahkan biaya dalam proses penyelesaian pekerjaan tersebut, dan otomatis dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

Efektivitas

Efektivitas disini mengenai tingkatan dimana penggunaan sumber daya organisasi yang mana didalamnya menyangkut penggunaan fasilitas kantor yang berupa manusia, teknologi, dan keuangan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit. Didalamnya melaksanakan tugasnya para pegawai diharapkan untuk dapat memerdayakan / menggunakan segala sumber daya yang ada didalam organisasi yang bersangkutan guna membantu penyelesaian tugas dan pekerjaan baik dari segi waktu maupun hasil kerja. Penggunaan fasilitas kantor dalam bekerja sangat membantu proses penyelesaian pekerjaan dengan mudah dan cepat sehingga dapat terselesaikan baik dari segi waktu dan hasil kerja.

Sarana dan prasarana kantor sangatlah penting dalam proses melaksanakan setiap pekerjaan / kegiatan organisasi sehingga segala sesuatu yang

ditargetkan oleh organisasi dapat terealisasi dengan baik.

Seperti yang dikatakan oleh Kasi P3M (LM) pada saat wawancara dengan penulis bahwa:

“Pegawai dalam bekerja memang sudah menguasai fasilitas Kantor dimana dalam penggunaan fasilitas tersebut sangat membantu mereka menyelesaikan pekerjaan mereka namun adapun sebagian kecil pegawai yang masih kurang dalam menggunakan fasilitas atau sarana kantor tersebut dikarenakan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh setiap pegawai berbeda-beda”
(wawancara, 16 juli 2020)

Berdasarkan data dari informan yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa pegawai menguasai penggunaan fasilitas kantor dengan baik karena dengan sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi maka dengan mudah terealisasi dengan baik. Walaupun kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit belum cukup maksimal tetapi pegawai masih memiliki kesadaran untuk bertanya kepada atasan ataupun rekan kerja untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang sulit, sehingga demikian tidak terulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas yang lainnya pun tidak saling berbenturan.

Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Uji Normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik uji *Shapiro-wilk*.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linearitasnya.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja pegawai di Kantor Lurah Arombu Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe dilihat dari kuantitas, kualitas, ketetapan waktu dan efektivitas sudah sangat bagus dimana dalam menyelesaikan pekerjaan berjalan dengan baik sehingga ada sasaran kerja yang mencapainya melebihi target yang direncanakan. Oleh karena kualitas pekerjaan yang harus di optimalkan di Kantor Kelurahan Arombu Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe adalah menyangkut tentang kemampuan dalam menyeimbangi banyaknya pekerjaan yang dikerjakan dan di barengi dengan harus rajinnya pegawai masuk Kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus sugiarto dan Teguh wahyono, 2005. *Manajemen kearsipan modern*. Yogyakarta: Grava Media.
- Agus Dwiyanto, 2002, *reformasi birokrasi public di Indonesia*. PSKK-UGM Yogyakarta.
- Bernardin and Russel. 2003, *Human Resource Management, (An. Experimental Approach international Edition)*. Mc Graw-Hill Inc Singapore.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Press

- Gie, the liang. 2002. *Terampil Mengarang*. Yogyakarta: Balai Pustaka
- Hasibuan, Melayu, S.P. 2003. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- LAN & BPKP. 2000. *Akuntabilitas dan Good Governamce*. Penerbit LAN.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu.2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mardiasmo, 2001 *perpajakan edisi revisi tahun 2002 revisi*, andi offset yogyakarta
- Prawirosentono. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sugiyono. 2007. *Metode penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- DOKUMEN:
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian.
- Peraturan pemerintah nomor 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil.
- Peraturan menteri negeri pendayagunaan aparatur Negara nomor PER/09/M.PAN/5/2007 pasal 12 ayat 1 dan 2 tentang pedoman umum penetapan indikator kinerja di lingkungan instansi pemerintah .
- Undang-undang Nomor 10 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara kemudian disebut dengan ASN.