Jurnal Manajemen Lancang Kuning
Vol. 1. No.4, Desember 2023 : 267-274
EISSN : 3047-597X

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN XYZ KOTA PEKANBARU

Ukhty Mardiyyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru
E-mail : ukhtymardiyyah3@gmail.com

diterima: 07/10/2023; direvisi: 10/11/2023; diterbitkan: 31/12/2023

Abstract: The aim of this research is to assess the performance of employees at the Tenayan Raya District Office in Pekanbaru City. The study's population consisted of 25 employees at the Tenayan Raya District Office. Due to the small and limited population size, the researcher included the entire population as the research sample. The sampling method sampling technique, also know as a census. According to the findings, the performance of employees of the Tenayan Raya District Office in Pekanbaru City is deemed good. Overall, the highest performance indicator is task completion, while the lowest is punctuality. It can be concluded that employees at the Tenayan Raya District Office perform their duties well but need to improve their punctuality.

Keywords: *Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya organisasi adalah pengabdian kepada masyarakat, negara harus mengabdi tidak hanya pada dirinya sendiri, tetapi juga masyarakat, mengembangkan keterampilan dan kreativitasnya untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, pemerintah bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan profesional.

Kinerja pegawai pada instansi harus diperhatikan agar selalu berjalan dengan baik. kinerja menunjukkan sejauh mana pelaksanaan suatu program, kegiatan, atau kebijakan berasil mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang ditetapkan dalam perencanaan strategis. Terkait dengan pemerintahan, tentunya ada penilaian kinerja terhadap kegiatan yang dilakukannya untuk mencapai tujuan di lembaganya. Penilaian kinerja merupakan evaluasi tentang seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, serta menyampaikan evaluasi tersebut.

Kantor Kecamatan merupakan salah satu instansi pemerintahan yang melayani masyarakat. Kantor Kecamatan adalah lembaga pemerintahan yang berfunsi sebagai perpanjangan tangan pemerintah Kabupaten/Kota di tingkat Kecamatan.

Salah satu kantor Kecamatan di Pekanbaru adalah Kecamatan Tenayan Raya, yang berfokus pada pelayanan masyarakat. Pegawai Kantor Camat Tenayan Raya melaksanakan pelayanan di instansi tersebut dengan membantu administrasi masyarakat.

Berikut akan dijelaskan mengenai kondisi pegawai di Kantor Kecamatan Tenayan Raya, Kota Pekanbaru.

Tabel 1. Data Kondisi Tenaga Pekerja Kantor Kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanbaru

Status Jabatan	Jumlah (orang)	Status Pendidikan				Status	
		S2	S1	D3	SMA	PNS	THL
Camat	1	√				√	
Sekretaris Camat	1	√				√	
Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial	0						
Kepala Seksi Pemberdayaan& Pengembangan Mayarakat	0						
Kepala Seksi Pelayanan Administrasi Terpadu	1		√			√	
Kepala Seksi Pemerintahan	1		√			√	
Kepala Seksi Ketentraman & ketertiban Umum	1			√		√	
Kepala Sub Bagian Keuangan	1		√			√	
Kepala Sub Bagian Umum & Pegawai	0	√					
Kepala Staf Tata Usaha	1					√	
Pengawas Pelayanan Publik	0						
Pengelola Pe Manfaatan BMD	1		√			√	
Pengadministrasi Pemerintah	1				√	√	
Pengadministrasi Keuangan	1				√	√	
Pengadministrasi Umum	1				√	√	
Penyusun Program	1		√			√	

Anggaran Dan Pelaporan							
Staf THL	12		√ (5)		√ (8)		√
Total	25	3	10	1	11	12	13

Sumber : Kantor Kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanbaru.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bawasannya masih terdapat kurangnya pegawai pada beberapa bidang, sehingga menyebabkan kinerja yang kurang maksimal dan berdampak pada penyelenggaraan kegiatan kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru. Sehingga dalam hal ini perlunya penambahan staf agar bisa memaksimalkan kinerja pegawai yang lebih baik.

Perumusan Masalah

"Bagaimana Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanabaru?".

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menilai kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja mencakup semua aspek spesifik individu, perilaku pegawai dalam organisasi, serta proses pencapaian tujuan tertentu. Dalam administrasi publik, kinerja menjadi tanggung jawab utama pemimpin untuk membantu pegawainya mencapai hasil yang lebih baik.

Menurut Mangkunegara dalam Novia Ruth Silaen (2021:30), Kinerja merujuk pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Armstrong dan Baron menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang sangat terkait dengan tujuan organisasi, kepuasan pelanggan, serta konstribusi terhadap perekonomian (Wandika, 2014).

Kinerja menggambaran tingkat pencapaian pelaksanaan program, kegiatan, atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang ditetapkan melalui perencanaan strategis.

Mangkunegara dalam Surida, dkk (2021), dijelaskan beberapa teori mengenai indikator kinerja :

1. Kuantitas Pekerja
   Kuantitas adalah ukuran seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan apa yang perlu dilakukan.
2. Standard pekerjaan
   Standard pekerjaan menunjukkan durasi masa kerja pegawai di suatu organisasi, yang dapat diukur dari produktivitas individu.
3. Pelaksanaan tugas
   Sasaran kinerja menunjukkan seberapa baik seorang karyawan dalam melakukan perkerjaannya secara akurat.
4. Tanggung jawab
   Tanggung jawab mengacu pada sejauh mana seorang karyawan menyadari kewajibannya ketika melakukan pekerjaan yang ditugaskan.
5. Kemampuan
   Kompetensi mengacu pada tingkat pengetahuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
6. Tepat waktu
   Ketepatan waktu mengacu pada sejauh mana kegiatan diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat koordinasi dengan hasil output serta maksimalisasi hasil setiap unit dalam penggunaan sumber.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah evaluasi terstruktur terhadap kondisi kerja karyawan

yang dilakukan secara formal sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Menurut Gibson, beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja adalah (Junianto, Irvan & Kencana, 2020) :

1. Faktor pribadi meliputi
   a. Keterampilan merupakan kemampuan setiap orang dalam melakukan suatu pekerjaan atau menguasai apa yang ingin dilakukannya dalam pekerjaan.
   b. Pengalaman kerja merupakan proses dimana karyawan memperoleh pengetahuan atau keterampilan yang berkaitan dengan metode kerja sebagai hasil dalam pelaksanaan tugas kerja. Sementara itu, demografi, menganalisis skala, stuktur, dan penyebaran populasi serta perubahan demografis dari waktu ke waktu kelahiran, kematian dan migrasi.
   c. Pengetahuan dan pengalaman merupakan penguasaan seseorang terhadap suatu ilmu.
2. Faktor organisasi meliputi
   a. Saran dan prasarana adalah alat yang membantu membuat pekerjaan lebih optimal dan bermanfaat.
   b. Kepemimpinan adalah elemen krusial dalam suatu organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Organisasi yang memiliki kepemimpinan yang baik cenderung berfungsi lebih efektif.
   c. Kompensasi adalah bentuk imbalan untuk pegawai yang berhasil menyelesaikan tugasnya, meliputi imbalan finansial dan non-finansial.
   d. Struktur adalah tata letak berbagai komponen atau unit kerja dalam suatu organisasi.
   e. Desain tempat kerja adalah tugas mendefinisikan secara organisasi aktivitas kerja seorang pegawai atau sekelompok pegawai.
3. Faktor psikologis meliputi
   a. Persepsi, yaitu proses memahami dan mengenali informasi.
   b. Interpretasi informasi untuk merumuskan dan memahami.
   c. Sikat atau perilaku, yaitu tindakan individu dan kelompok dalam suatu organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja mereka dan organisasi secara keseluruhan.
   d. Lingkungan kerja, yang mencakup unsur sosial, psikologi, dan fisik di tempat kerja yang mempengaruhi cara pegawai melaksanakan tugas mereka.
   e. Kepuasan kerja, yaitu keadaan psikologis yang positif yang dirasakan pegawai di lingkungan kerja karena perannya dalam organisasi dan pemenuhan kebutuhannya.
   f. Motivasi, yaitu dorongan atau alasan yang mendorong pegawai untuk aktif dalam melakukan berbagai tugas guna mencapai tujuan tertentu.

Menurut Harsono (2010:2), pegawai adalah individu yang diberi tugas sesuai dengan bidang, keahlian, ketrampilan, dan tanggung jawab yang dimilikinya, serta melaksanakan tugas menurut kondisi yang telah ditentukan serta waktu, rencana, jadwal, biaya dan lain-lain.

Dalam administrasi publik, Pegawai Negeri Sipil (PNS) dijadikan sebagai sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi. Salah satu metode untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melakukan mengembangkan mereka melalui pelatihan dan pendidikan.

Kerangka Pemikiran

Kinerja merupakan unsur keseluruhan dan proses menyeluruh dari perilaku setiap individu dalam organisasi, perilaku pegawai

secara menyeluruh, serta proses pencapaian sasaran tertentu.

Kinerja instansi pemerintahan merupakan gambaran derajat pencapaiannya. Uraian mengenai tujuan suatu instansi pemerintah, dan strategi intansi pemerintah yang dirancang untuk menentukan tingkat pencapaian dan kegagalan dalam menjalankan aktivitas. Sesuai dengan rencana dan strategi yang telah ditetapkan.

Dengan kata lain, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan baik. Jika seseorang mimiliki harapan yang lebih positif untuk masa depan, maka kinerjanya cenderung. Jika sekelompok karyawan dan manajernya berkinerja baik, hal ini juga akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Suciati (2018) penelitian terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Belo Kabupaten Bima menunjukkan bahwa para pegawai dapat menjalankan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab, sehingga kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Belo dapat dijadikan contoh.

Standar kinerja pemerintahan yang produktif dan optimal memerlukan waktu untuk merancang strategi kolaborasi guna meningkatkan kepercayaan masyarakat. Apabila pegawai menjalankan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab, maka kinerja yang dihasilkan akan menjadi baik. Ketika pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik, mereka mencapai hasil yang baik dan dapat membuat masyarakat bahagia. Dengan memberikan hasil yang baik, maka mereka juga akan memberikan pengaruh yang baik terhadap instansi tempat mereka bekerja.

Hipotesis

Berdasarkan analisis dibawah ini, penulis mengajukan hipotesis yaitu : "Diduga Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanbaru sudah tergolong baik".

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah pegawai pada kantor Kecamatan Tenayan Raya, Kota Pekanbaru, yang terletak di jalan Budi Luhur No. 1, Kulim, Tenayan Raya, Bencah Lesung, Kec. Tenayan Raya, Kota Pekanbaru, Riau.

Populasi penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Tenayan Raya yang berjumlah 25 pegawai.

Dikarenakan populasi yang jumlahnya sedikit dan terbatas dalam penelitian ini, maka penelitian mengambil keseluruan dari populasi yang ada untuk dijadikan sampel.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *jenuh*, yang juga disebut sebagai sensus. Metode ini melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel karena populasinya relatif kecil, sehigga semua anggota populasi diikutsertakan sebagai responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert, dan analisis data yang dilakukan adalah analisis deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin mencerminkan identitas seseorang dalam suatu organisasi atau otoritas. Identitas seseorang dapat digunakan untuk menentukan jumlah pegawai dalam suatu organisasi yang diidentifikasi sebagai laki-laki dan perempuan.

Status jenis kelamin pegawai Kantor Kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanbaru ditampilkan secara rinci :

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pria	16	64%
Wanita	9	36%
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, dari total 25 responden, 16 di antaranya adalah laki-laki, yang mencakup 64% dari total responden, sementara 9 responden lainnya adalah perempuan, yang mencakup 36%. Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden adalah pria.

Usia Responden

Usia merupakan faktor yang menentukan produktivitas seseorang dalam bekerja. Disisi lain, usia juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja keperjaan, karena usia seseorang mempengaruhi sikap dan standar kemampuan fisik dalam bekerja.

Berikut adalah perbedaan karakteristik usia responden kantor kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanbaru, seperti yang ditunjukkan :

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-30	6	24%
31-40	8	32%
41-50	8	32%
Diatas 50	3	12%
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, terdapat 6 responden (24%) berusia 20-30 tahun, 8 responden (32%) berusia 31-40 tahun, 8 responden (32%) berusia 41-50 tahun, dan 3 responden (12%) berusia di atas 50 tahun. Responden dengan rentang usia 31-40 tahun dan 41-50 tahun adalah yang paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa kelompok usia 31-50 tahun memiliki kontribusi signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tenayan Raya, Kota Pekanbaru.

Pendidikan Terakhir

Jenjang pendidikan adalah faktor penting bagi perusahaan karena dapat menjadi tolak ukur dalam penempatan pegawai, baik dalam penempatan jabatan maupun dalam pengembanan sistem pendidikan. Selain itu, jenjang pendidikan juga dapat berfungsi sebagai indikator kualitas pegawai.

Di bawah ini twelihat status pegawai di kantor kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanbaru berdasarkan jenjang pendidikan mereka.

Tabel 4. Karekteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	11	44%
D III	1	4%
S1	10	40%
S2	3	12%
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2024

Berdaskan tabel tersebut, responden dikelompokkan berdasarkan kualifikasi pendidikan terakhirnya. Pegawai dengan pendidikan SMA berjumlah 11 orang atau 44%, D III berjumlah 1 orang atau 4%, S1 berjumlah 10 orang, atau 40%, sedangkan S2 berjumlah 3 orang, atau 12%. Dari tabel tersebut, terlihat bahwa pegawai dengan kualifikasi pendidikan SMA lebih dominan dibandingkan dengan kualifikasi pendidikan lainnya.

Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja Pegawai

Rekapitulasi tanggapan responden tentang kinerja pegawai dapat ditemukan pada tabel dibawah :

Tabel 5. Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Skor	Kategori
1	Kuantitas Kerja	4,06	Baik
2	Kualitas Kerja	4,12	Baik
3	Pelaksanaan Tugas	4,18	Baik
4	Tanggung Jawab	4,16	Baik
5	Kemampuan	4,06	Baik
6	Ketepatan Waktu	3.62	Baik
	Rata-rata Skor	4,03	Baik

Sumber : Data Olahan, 2024

Dari tabel diatas, terlihat bahwa indikator kinerja pegawai yang paling tinggi adalah pelaksanaan tugas dengan skor rata-rata 4,18 dalam kategori baik. Sebaliknya, indikator kinerja terendah adalah ketepatan waktu dengan nilai rata-rata 3,62 yang juga masuk dalam kelompok baik. Secara keseluruhan, nilai rata-rata kinerja pegawai adalah 4,03 dikategorikan baik. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai di kantor kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanbaru, terlaksana dengan baik.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pembahasan studi tentang kinerja pegawai di kantor kecamatan Tenayan Raya, Kota Pekanbaru didapati hasil bahwa kinerja yang diberikan oleh pegawai Kantor Kecamatan tergolong baik. hal ini terlihat dari hasil rekapitulasi jawaban pertanyaan mengenai kinerja pegawai. Secara keseluruhan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tenayan Raya, Kota Pekanbaru telah memberikan hasil tergolong baik, baik dalam hal kuantitas kerja, tingkat kerja, penyelesaian tugas, kewajiban, keterampilan, dan kecepatan waktu.

Dari antara indikator kinerja Kantor Kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanbaru, pelaksanaan tugas menempati posisi tertinggi. Ini disebabkan oleh kinerja pegawai yang menjalankan tugasnya dengan efektif dan penuh kewajiban.

Temuan dari penelitian ini konsisten dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Suciati (2018), yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Belo sangat dapat diandalkan dan menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi. “Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanbaru sudah tergolong baik,” dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tenayan Raya, Kota Pekanbaru berjalan dengan baik.
2. Penelitian juga mengungkapkan bahwa indikator kinerja tertinggi adalah pelaksanaan tugas, sedangkan indikator terendah adalah ketepatan waktu. Hal ini menegaskan bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Tenayan Raya menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik dan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi.
3. Penelitian keseluruhan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tenayan Raya menghasilan rata-rata skor 4,03 yang termasuk dalam kategori baik. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawa di kantor tersebu sudah baik dalam menjalankan tugas mereka.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, berikut adalah rekomendari yang dapat diajukan :

1. Sebaiknya Kantor Kecamatan Tenayan Raya lebih memperhatikan kinerja pegawainya dan mengefektifkan agar pegawai dapat lebih menjaga ketepatan waktu para pegawai di Kantor Kecamatan Tenayan Raya.
2. Beberapa pegawai juga memerlukan pelatihan yang memotivasi dan memberikan pembelajaran untuk lebih meningkatkan kinerjanya, karena ini dapat memperkuat kepercayaan diri dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai sehingga mampu mencapai hasil kerja yang lebih baik di kantor Kecamatan.
3. Kantor Kecamatan Tenayan Raya harus meningkatkan kinerja pegawai yang ada agar mencapai hasil yang sangat baik dalam melaksanakan tugasnya di Kantor Kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

Ario Wandika. 2014. *Analisis Kinerja Pegawai Seksi Pemerintahan di Kantor Camat Bantu Hampar Kabupaten Rokan Hilir*. Jom FISIP Vol.2. No.1

Harsono. 2010. Perencanaan Kepegawaian. Bandung: Focus Media.

Junianto, I., Isabella, I., & Kencana, N.(2020). *Analisis kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Gelumbang Muara Enim*. Jurnal Pemerintahan Dan Politik, 5(1).

Silaen, Ruth Novia. 2021. Kinerja Karyawan. Bandung: Widana Bhakti Persada.

Surida dkk. 2021. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan.* Vol. 4. No. 2.

Wardani, M. S. (2018). *ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BELO KABUPATEN BIMA.* Jurnal Komunikasi dan Kebudayaan, 5(1), 111-127.