EVALUASI INSTRUMEN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN BONE BOLANGO

ARTIKEL ILMIAH

SRI YURNANINGSIH L. ARSYAD
NIM. D02416354

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
GORONTALO
2 0 2 0

EVALUASI INSTRUMEN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN BONE BOLANGO

Sri Yurnaningsih L. Arsyad[1], Umar Sako Baderan[2], Widya Kurniati Mohi[3]

[1)]Sarjana Administrasi Publik Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Gorontalo

[2,3)]Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Gorontalo. Indonesia 96212

Email: yurnaningsih.arsyad@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the evaluation of employee performance appraisal instruments in the Public Works and Spatial Planning Office of Bone Bolango Regency. This research is a descriptive research with a quantitative research approach. The results of the study were based on the research findings that: 1) The factors that affect the performance of employees at the Department of Public Works and Spatial Planning of Bone Bolango Regency are good as seen from the informants who answer questionnaires, namely the ability to complete the main tasks given is good, 2) Aspects-aspects of performance standards in the Department of Public Works and Spatial Planning of Bone Bolango Regency are good, as seen from the informants answering the questionnaire, namely motivation in dealing with work that is very time-consuming is good., 3) Steps to improve performance in the Public Works and Spatial Planning Office of Bone Regency Bolango is good as seen from informants answering questionnaires, namely the ability to identify problems at work is good, and 4) Performance appraisal at the Public Works and Spatial Planning Office of Bone Bolango Regency is good as seen from informants answering questionnaires, namely evaluating superiors and colleagues in completing work declare good.

Keywords: Evaluation, Performance, Assessment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis evaluasi instrumen penilaian kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian kuanlitatif. Hasil penelitian berdasarkan temuan penelitian didapatkan bahwa: 1) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango baik yang dilihat dari informan menjawan angket yaitu kemampuan dalam menyelesaikan tugas pokok yang diberikan adalah sudah baik, 2) Aspek-aspek standar kinerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango baik yang dilihat dari informan menjawab angket yaitu motivasi dalam menghadapi pekerjaan yang sangat menyita waktu adalah sudah baik., 3) Langkah-langkah peningkatan kinerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango baik yang dilihat dari informan menjawab angket yaitu kemampuan dalam mengidentifikasi masalah didalam pekerjaan adalah sudah baik, dan 4) Penilaian kinerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango baik yang dilihat dari informan menjawab angket yaitu Penilaian atasan dan rekan kerja didalam menyelesaikan pekerjaan menyatakan baik.

Kata Kunci: *Evaluasi, Kinerja, Penilaian*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2012:10).

Kegiatan penilaian kinerja dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan menjaga terjadinya keusangan kemampuan pegawai akibat perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Selain itu juga, penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaikai keputusan-keputusan dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Hal ini berarti bahwa penilaian kinerja memiliki dua tujuan yang berorientasi pada individu dan organisasi. Tujuan penilaian kinerja yang berorientasi terhadap individu yaitu untuk menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku kerja pegawai dan sejauh mana pencapaian kerja pegawai.

Sedangkan tujuan penilaian kinerja yang berorientasi pada organisasi bahwa penilaian kinerja tersebut menjadi dasar untuk membedakan pegawai yang efektif dan tidak efektif. Secara spesifik kegunaan sistem penilaian kerja adalah sebagai dasar pengambilan keputusan terkait promosi, demosi, terminasi dan kompensasi serta mengoreksi perilaku pegawai, jika hasil penilaian perilaku pegawai kurang sesuia dengan standar yang ditetapkan maka pimpinan berkewajiban mendisiplinkan pegawai dengan memberikan bimbingan serta arahan.

Penilaian kinerja lebih menggambarkan awal dari sebuah proses daripada sebagai sebuah produk akhir. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan serta pemberian pengahargaan.

Kedisiplinan adalah bagian dari tujuan utama dalam rangka membangun kualitas kerja aparatur pemerintahan yang efektif dan efisien yang memiliki loyalitas pengabdian yang penuh dalam tugas dan tanggung jawabnya serta berorientasi pada kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Penerapan disiplin ini diterapkan tidak hanya pada staf akan tetapi menyeluruh dari pegawai jajaran pimpinan sampai dengan pegawai pada tingkat operasional demi tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan yang baik

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di bagian sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bone Bolango, bahwa para pegawai dalam melaksnakan tugas yang ditugaskan oleh pimpinan tidak sepenuhnya melaksanakan tugas tersebut, hal ini dapat dilihat dari beberapa tugas yang dibebankan hanya sedikit saja pegawai memasukan tugas tersebut. Hal lain yang menjadi permasalahan adalah kedisiplinan pegawai dalam mematuhi aturan kantor, seperti jam datang dan pulang yang masih belum disiplin. Rata-rata pegawai jam masuknya adalah diatas jam 8 pagi padahal aturannya jam 07.30 pegawai sudah harus berada di kantor. Selain itu kualitas sumber daya

manusia yang masih kurang, baik dari sisi pendidikan maupun sisi keahlian.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yakni suatu penggambaran atas data dengan menggunakan kata-kata dan atau kalimat. Penelitian ini mencoba untuk menunjukkan gambaran sebenarnya sesuai dengan kenyataan, fenomena dan fakta yang ditemukan dilapangan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif yaitu mendeskripsikan dan menggambarkan fakta sesuai dengan masalah yang diteliti berkaitan dengan fokus kajian.

Dalam penelitian ini, penulis akan mengambil data dari beberapa sumber, yang dapat dibagi atas:

1. Data primer merupakan data yang diperoleh melalui observasi dan angket dengan para informan yang terdiri atas Aparat Sipil Negara (ASN) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango yang berstatus Aparat Sipil Negara (ASN) berjumlah 62 orang.
2. Data sekunder merupakan data-data yang diperoleh secara tertulis dan digunakan sebagai bahan pendukung penelitian. Data sekunder akan diperoleh melalui telaah terhadap referensi perpustakaan yang dianggap relevan dengan permasalahan penelitian yang sedang diteliti.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri adalah:

1. Observasi
   Observasi merupakan metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung, atau suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap suatu obyek dalam suatu periode tertentu dan mengadakan pencatatan secara sistematis tentang hal-hal tertentu diamati.
2. Angket/Kuisioner
   Merupakan metode dengan memberikan sejumlah daftar pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian kepada seluruh responden.
3. Dokumentasi
   Merupakan metode yang langsung dilakukan dengan cara mengumpulkan keterangan-keterangan yang dapat diperoleh dari dokumen di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan teknik persentase. Selanjutnya data yang telah diperoleh, dianalisis berdasarkan deskriptif presentase (%) dengan formula dalam arti bahwa setiap butir soal dalam angket dibuatkan tabel untuk memperoleh gambaran persentase yang dicapai dalam angket setiap indikator maupun masing-masing alternatif jawaban dengan cara memfrekuensi masing-masing alternatif jawaban setiap butir soal dibagi jumlah sampel x 100, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\ \%$$ (Sugiyono, 2013:107)

Di mana : P = Persentase
f = Frekuensi pada klasifikasi

n = Jumlah responden

100% = Bilangan tetap

Penafsiran data hasil distribusi jawaban angket dilakukan dengan menggunakan pedoman penafsiran data yang dikemukakan oleh Arikunto (2002:57) sebagai berikut:

0,00% : Tidak ada
1,00-24,99 : Sebagian kecil
25,00-49,99 : Hampir setengah
50,01-74,99 : Setengah
75,00-99,99 : Pada umumnya
100,00 : Seluruhnya

Pengecekan keabsahan data dapat dilakukan dengan memperpanjang kehadiran peneliti di lapangan, observasi yang mendalam, triangulasi, pembahasan sejawat, analisis kasus negatif, melacak kesesuaian hasil dan pengecekan anggota, terdiri dari uji kredibilitas data, uji dependabilitas dan uji audit trail sesuai dengan pendapat Moleong (2007:56) bahwa dalam pengecekan keabsahan data yang mencakup 3 aspek antara lain:

1. Uji Kredibilitas
   Kredibilitas data bertujuan untuk membuktikan bahwa apakah data yang telah terkumpul dapat dipercaya, maka dilakukan hal-hal sebagai berikut:
   a. Triangulasi yaitu mengecek kebenaran data yang diperoleh kepada sumber lain pada waktu yang berlainan dengan metode pendekatan lain;
   b. Member check, yaitu dilakukan dengan mengkonfirmasikan data kepada informan yang pernah diwawancarai;
   c. Mengadakan pengamatan terus menerus atau secara berulang-ulang pada lokasi penelitian;
   d. Mendiskusikan data tersebut dengan orang lain atau pihak terkait dengan keadaan di lokasi penelitian;
   e. Tekun dalam mengamati sehingga ditemukan ciri-ciri dan unsur dalam situasi yang relevan dengan permasalahan tau isu yang dicari;
   f. Menganalisis kasus negatif atau yang tidak sesuai dengan yang ditunjukkan oleh data lain sebelum dirumuskan simpulan akhir hingga batas waktu tertentu;
   g. Mengecek interprestasi dan simpulan pada hasil data dan dokumen.
2. Uji Dependabilitas
   Analisis dilakukan dengan mengadakan wawancara beruntun kepada informan yang sama pada waktu yang berbeda, kemudian hasilnya dianalisis, apabila hasilnya sama berarti data tersebut dapat dipercaya.
3. Uji Audit Trail
   Uji audit trail dilakukan dengan maksud untuk memeriksa kebenaran seluruh proses dan tahapan penelitian, dimana kebenaran yang diperiksa adalah semua ketentuan dan kebenaran data serta tafsirnya pada seluruh tahapan yang dilalui mulai dari awal sampai akhir penelitian seperti mengumpul data dari berbagai sumber, merevisi data, dan menganalisisnya.

HASIL PENELITAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penilaian kinerja pegawai diukur berdasarkan indikator faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, aspek-aspek standar kinerja dan langkah-langkah

peningkatan kinerja. Penilaian kinerja dapat diketahui dari jawaban informan melalui pernyataan angket yang telah dijawab oleh informan sebagaiman dapat dilihat pada tabel-tabel berikut.

Tabel 1. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas pokok yang diberikan

No	Pernyataan	Jawaban	Jawaban Informan	
			F	%
1.	Kemampuan Bapak/Ibu dalam menyelesaikan tugas pokok yang diberikan	Sangat Baik	0	0
		Baik	62	100
		Kurang Baik	0	0
		Tidak Baik	0	0
Jumlah			62	100

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan data tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan informan terhadap pernyataan kemampuan dalam menyelesaikan tugas pokok yang diberikan adalah sebanyak 62 responden (100%) menyatakan baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya informan menyatakan baik kemampuanya dalam menyelesaikan tugas pokok yang diberikan di Dinas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupten Bone Bolango.

Tabel 2. Motivasi pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang sangat menyita waktu

No	Pernyataan	Jawaban	Jawaban Informan	
			F	%
2.	Motivasi Bapak/Ibu dalam menghadapi pekerjaan yang sangat menyita waktu	Sangat Baik	0	0
		Baik	62	100
		Kurang Baik	0	0
		Tidak Baik	0	0
Jumlah			62	100

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan data tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa Tanggapan informan terhadap pernyataan motivasi dalam menghadapi pekerjaan yang sangat menyita waktu adalah sebanyak 62 responden (100%) menyatakan baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya informan menyatakan baik motivasinya dalam menghadapi pekerjaan yang sangat menyita waktu di Dinas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupten Bone Bolango.

Tabel 3. Keahlian pegawai miliki tentang pekerjaan yang diberikan

No	Pernyataan	Jawaban	Jawaban Informan	
			F	%
3.	Keahlian Bapak/Ibu miliki tentang pekerjaan yang diberikan	Sangat Baik	0	0
		Baik	62	100
		Kurang Baik	0	0
		Tidak Baik	0	0
Jumlah			62	100

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan data tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa Tanggapan informan terhadap pernyataan Keahlian Bapak/Ibu miliki tentang pekerjaan yang diberikanadalah sebanyak 62 responden (100%) menyatakan baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya informan menyatakan bahwa keahlian mereka sudah baik sesuai dengan pekerjaan yang diberikan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupten Bone Bolango.

Tabel 4. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil baik

No	Pernyataan	Jawaban	Jawaban Informan	
			F	%
4.	Kemampuan Bapak/Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil baik	Sangat Baik	0	0
		Baik	62	100
		Kurang Baik	0	0
		Tidak Baik	0	0
Jumlah			62	100

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan data tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa Tanggapan informan terhadap pernyataan Keahlian

Kemampuan Bapak/Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil baik adalah sebanyak 62 responden (100%) menyatakan baik.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya informan menyatakan bahwa kemampuan pegawai sudah baik dalam menyelesaikan pekerjaan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupten Bone Bolango.

Tabel 5. Tingkat kehadiran Pegawai di Tempat Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	Jawaban Informan	
			F	%
5.	Tingkat kehadiran Bapak/Ibu di tempat kerja	Sangat Baik	0	0
		Baik	60	96.8
		Kurang Baik	2	3.2
		Tidak Baik	0	0
Jumlah			62	100

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan data tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa Tanggapan informan terhadap pernyataan Tingkat kehadiran Bapak/Ibu di tempat kerja adalah sebanyak 60 responden (96.8%) menyatakan baik dan sisanya sebanyak 2 responden (3.2%) menyatakan kurang baik.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya informan menyatakan bahwa Tingkat kehadiran pegawai di tempat kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupten Bone Bolango sudah baik.

Tabel 6. Kreatifitas Pegawai dalam Bekerja

No	Pernyataan	Jawaban	Jawaban Informan	
			F	%
6.	Kreatifitas Bapak/Ibu dalam bekerja	Sangat Baik	0	0
		Baik	61	98.4
		Kurang Baik	1	1.6
		Tidak Baik	0	0
Jumlah			62	100

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan data tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa Tanggapan informan terhadap pernyataan Kreatifitas Bapak/Ibu dalam bekerja adalah sebanyak 61 responden (98.4%) menyatakan baik, dan sisanya sebanyak 1 responden (1.6%) menyatakan kurang baik.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya informan menyatakan bahwa Kreatifitas pegawai dalam bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupten Bone Bolango sudah baik.

Tabel 7. Kerjasama pegawai dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

No	Pernyataan	Jawaban	Jawaban Informan	
			F	%
7.	Kerjasama Bapak/Ibu dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	Sangat Baik	0	0
		Baik	62	100
		Kurang Baik	0	0
		Tidak Baik	0	0
Jumlah			62	100

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan data tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa Tanggapan informan terhadap pernyataan Kerjasama Bapak/Ibu dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan adalah sebanyak 62 informan (100%) menyatakan baik.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya informan menyatakan bahwa Kerjasama pegawai dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupten Bone Bolango sudah baik.

Tabel 8. Kerjasama Pegawai dengan Atasan dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Pernyataan	Jawaban	Jawaban Informan	
			F	%
8.	Kerjasama Bapak/Ibu dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	Sangat Baik	0	0
		Baik	62	100
		Kurang Baik	0	0
		Tidak Baik	0	0
Jumlah			62	100

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan data tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa Tanggapan informan terhadap pernyataan Kerjasama Bapak/Ibu dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah sebanyak 62 responden (100%) menyatakan baik.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya informan menyatakan bahwa kerjasama pegawai dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupten Bone Bolango sudah baik.

Tabel 9. Kemampuan dalam Mengidentifikasi Masalah didalam Pekerjaan

No	Pernyataan	Jawaban	Jawaban Informan	
			F	%
9.	Kemampuan dalam mengidentifikasi masalah didalam pekerjaan	Sangat Baik	0	0
		Baik	62	100
		Kurang Baik	0	0
		Tidak Baik	0	0
Jumlah			62	100

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan data tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa Tanggapan informan terhadap pernyataan kemampuan dalam mengidentifikasi masalah didalam pekerjaan adalah sebanyak 62 responden (100%) menyatakan baik.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya informan menyatakan bahwa kemampuan pegawai dalam mengidentifikasi masalah didalam pekerjaan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupten Bone Bolango sudah baik.

Tabel 10. Kemampuan dalam Mengevaluasi Suatu Pekerjaan

No	Pernyataan	Jawaban	Jawaban Informan	
			F	%
10.	Kemampuan dalam mengevaluasi suatu pekerjaan	Sangat Baik	0	0
		Baik	62	100
		Kurang Baik	0	0
		Tidak Baik	0	0
Jumlah			62	100

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan data tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa Tanggapan informan terhadap pernyataan Kemampuan dalam mengevaluasi suatu pekerjaan adalah sebanyak 62 informan (100%) menyatakan baik.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya informan menyatakan bahwa Kemampuan dalam mengevaluasi suatu pekerjaan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupten Bone Bolango sudah baik.

Tabel 11. Penilaian Atasan didalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Pernyataan	Jawaban	Jawaban Informan	
			F	%
11.	Penilaian atasan didalam menyelesaikan pekerjaan	Sangat Baik	0	0
		Baik	62	100
		Kurang Baik	0	0
		Tidak Baik	0	0
Jumlah			62	100

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan data tabel 11 diatas dapat diketahui bahwa Tanggapan informan terhadap pernyataan Penilaian atasan didalam menyelesaikan pekerjaan adalah sebanyak 62 responden (100%) menyatakan baik.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya informan menyatakan bahwa Penilaian atasan didalam menyelesaikan pekerjaan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupten Bone Bolango sudah baik.

Tabel 12. Penilaian Rekan Kerja didalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Pernyataan	Jawaban	Jawaban Informan	
			F	%
12.	Penilaian rekan kerja didalam menyelesaikan pekerjaan	Sangat Baik	0	0
		Baik	62	100
		Kurang Baik	0	0
		Tidak Baik	0	0
Jumlah			62	100

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan data tabel 12 diatas dapat diketahui bahwa Tanggapan informan terhadap pernyataan Penilaian atasan didalam menyelesaikan pekerjaan adalah sebanyak 62 informan (100%) baik.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya informan menyatakan bahwa Penilaian rekan kerja didalam menyelesaikan pekerjaan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupten Bone Bolango sudah baik.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana evaluasi instrumen penilaian kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango. Penilaian kinerja pegawai diukur berdasarkan indikator faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, aspek-aspek standar kinerja dan langkah-langkah peningkatan kinerja.

Dalam pelaksanaan penelitian, peneliti menggunakan instrumen penelitian berupa angket yang disebarkan ke semua pegawai yang menjadi informan dalam penelitian ini sebanyak 62 orang. Dalam angket tersebut yang terdiri atas 12 pertanyaan yang diajukan, semuanya telah mencakup seluruh aspek variabel kinerja yang menajadi fokus penelitian yang terdiri atas indikator faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang tercermin pada pertanyaan nomor 1, 2 dan 3, indikator aspek-aspek standar kinerja tercermin pada pertanyaan nomor 4,5,6,7 dan 8, indikator langkah-langkah peningkatan kinerja tercermin pada pertanyaan nomor 9 dan 10 serta indikator penilaian kinerja tercermin pada pertanyaan nomor 11 dan 12.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif yang berarti mendeskripsikan obyek penelitian berdasarkan fakta yang nyata apa adanya tanpa melihat hubungan dan membandingkannya dengan variabel lain, sebagaiman yang dikemukakan oleh Arikunto (2009:234) “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya untuk menggambarkan apa adanya tentang suatu variabel, gejala atau keadaan”.

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian yang sudah diuraikan sebelumnya bahwa telah didapatkan frekuensi dari masing-masing indikator yang menjadi acuan ataupun fokus penelitian yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Indikator faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang tercermin pada pertanyaan nomor 1, 2 dan 3, didapatkan bahwa secara keseluruhan informan dalam

kemampuan, motivasi serta keahlian dalam menyelesaikan kerja sudah baik

2. Indikator aspek-aspek standar kinerja tercermin pada pertanyaan nomor 4,5,6,7 dan 8, didapatkan bahwa dalam hal kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil baik, kretivitas dalam bekerja, kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan kerjasama dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil jawaban informan sudah baik.
3. Indikator langkah-langkah peningkatan kinerja tercermin pada pertanyaan nomor 9 dan 10, didapatkan bahwa dalam hal kemampuan dalam mengidentifikasi masalah di dalam pekerjaan dan kemampuan dalam mengevaluasi suatu pekerjaan didapatkan sesuai jawaban informan sudah berjalan dengan baik.
4. Indikator penilaian kinerja tercermin pada pertanyaan nomor 11 dan 12, didapatkan bahwa dalam hal penilaian atasan di dalam menyelesaikan pekerjaan dan penilaian rekan kerja dalam menyelsaikan pekerjaan sesuai dengan hasil jawaban informan sudah berjalan dengan baik.

Dalam pengamatan awal yang dilakukan bahwa ditemukan dua masalah di Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango yaitu: 1) Pegawai melaksanakan tugas tidak sesuai dengan perintah pimpinan dan 2) Pegawai tidak disiplin waktu. Kedua masalah ini sesuai dengan hasil kajian yang dilakukan tidak terungkap secara gamlang, namun sesuai dengan pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti bahwa hal tersebut sering terjadi bahwa para pegawai dalam melaksnakan tugas yang ditugaskan oleh pimpinan tidak sepenuhnya melaksanakan tugas tersebut, hal ini dapat dilihat dari beberapa tugas yang dibebankan hanya sedikit saja pegawai memasukan tugas tersebut. Hal lain yang menjadi permasalahan adalah kedisiplinan pegawai dalam mematuhi aturan kantor, seperti jam datang dan pulang yang masih belum disiplin. Rata-rata pegawai jam masuknya adalah diatas jam 8 pagi padahal aturannya jam 07.30 pegawai sudah harus berada di kantor. Selain itu kualitas sumber daya manusia yang masih kurang, baik dari sisi pendidikan maupun sisi keahlian. Hal ini juga terjadi dikarenakn dari pihak terkait yang tidak mengijinkan peneliti untuk melakukan kajian secara spesifik mengenai fokus maslah yang diteliti.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango baik yang dilihat dari informan menjawan angket yaitu kemampuan dalam menyelesaikan tugas pokok yang diberikan adalah sudah baik.
2. Aspek-aspek standar kinerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango baik yang dilihat dari informan menjawab angket yaitu motivasi dalam menghadapi pekerjaan yang

sangat menyita waktu adalah sudah baik.

3. Langkah-langkah peningkatan kinerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango baik yang dilihat dari informan menjawab angket yaitu kemampuan dalam mengidentifikasi masalah didalam pekerjaan adalah sudah baik
4. Penilaian kinerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango baik yang dilihat dari informan menjawab angket yaitu Penilaian atasan dan rekan kerja didalam menyelesaikan pekerjaan menyatakan baik.

Saran

Sesuai dengan hasil simpulan yang telah disampaikan diatas, maka peneliti dapat menyarankan sebagai berikut:

1. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango. Diharapkan lebih memaksimalkan peningkatan kinerja pegawainya dari segi kemampuan pegawai untuk mendukung dalam melakukan dan penyelesaian tugas dan pekerjaaan yang dibebankan kepada pegawai. Ketepatan waktu dan inisiatif pegawai perlu ditingkatkan lagi demi pencapaian kinerja yang baik sehingga penyelesaian pekerjaan tepat waktu demi tercapaianya tujuan, visi & missi perpustakaan.
2. Dalam meningkatkan kinerja diharapkan kepada seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango. lebih mengutamakan kualitas hasil penyelesaian tugas pekerjaan demi hasil yang memuaskan dengan meningkatkan SDM serta kemampuan setiap pegawai pada semua bidang.
3. Dalam rangka peningkatan kinerja diharapkan kepada masing-masing pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango lebih ditingkatkan dan perlu memperhatikan dalam ketepatan waktupenyelesaian pekerjaan, kemudian lebih meningkatkan inisiatif dalam menjalankan tugas, menggali ide kreatif setiap pekerjaan demi pencapaian kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu: Yogyakarta.

Arikunto. 2005. Manajemen Penelitian. Rineka Cipta, Jakarta

Hasibuan, Malayau. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta

Handoko, Hani T., 2000, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi kedua BPFE, Yokyakarta.

Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. 2000. Evaluasi kinerja SDM. Bandung, Refika Aditama.

Moleong, Lexy J. 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung

Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2001. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta.

Silalahi, Ulbert, 2009. Studi Tentang Ilmu Administrasi. Bandung. Sinar Baru Algensindo

Simamora, Henry. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. STIE YKPN.