

Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone

Nurul Khaeri¹, Haedar Akib¹, Muhammad Darwis¹

¹Universitas Negeri Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif jenis deskriptif, sedangkan yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah 5 orang yang terdiri dari Camat Kahu, Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum, seorang staff Kecamatan Kahu, dan dua orang masyarakat Kecamatan Kahu. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone, jika dilihat dari secara keseluruhan sudah efektif. Hal ini dilihat dari kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan.

Kata Kunci: Efektivitas Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effectiveness of Employee performance at the Kahu District Office of Bone Regency. This research is a descriptive qualitative research, while the units of analysis in this study are 5 people consisting of the Head of Kahu District, the Head of Peace and Public Order Section, a Kahu District staff, and two Kahu District staff, and two Kahu District community data collection techniques used were observation, interviews, and documentation. The results of the study showed that the Effectiveness of Employee Performance at the Kahu District Office in Bone, if viewed from the whole was effective. This is seen from the quantity, quality, cost time, service integrity, commitment, discipline, cooperation, and leadership.

Key Words: Effectiveness of Employee Performance.

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat penting dan perlu dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing.

Pembahasan pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kualitas dan kuantitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan syarat utama. Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan sumber daya manusia dapat diarahkan pada kedua aspek tersebut.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Efektivitas merupakan suatu tingkatan keberhasilan yang dicapai seseorang dengan melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan pengetahuan dan kesungguhan serta waktu, sedangkan kinerja menurut Suntoro dalam (Nawawi, 2015) adalah “hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja pegawai merupakan salah satu upaya dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dikarenakan organisasi merupakan faktor yang dapat mewujudkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Kantor menggunakan penilaian prestasi kinerja bagi para pegawainya dengan maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, instansi pemerintahan dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat putusan yang berkenaan dengan kondisi kerja pegawai. Termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian, penghargaan atau penggajian.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 dijelaskan bahwa “Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja”. Kemudian dijelaskan pula pengertian penilaian prestasi kerja “merupakan suatu proses rangkaian manajemen kinerja yang berawal dari penyusunan perencanaan prestasi kerja yang berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP), penetapan tolak ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap tugas jabatan”.

Dewasa ini, perkembangan kinerja pegawai pada umumnya belum menunjukkan hasil yang memuaskan dengan melihat perilaku pegawai yang kurang disiplin terhadap pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Dan masih ada pegawai yang bekerja semaunya saja dan kurang disiplin terhadap waktu. Fenomena seperti ini perlu mendapat perhatian khusus dari pimpinan kantor dengan adanya sifat-sifat kepemimpinan dalam mengarahkan bawahannya untuk meningkatkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 3 Januari 2019 di Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone dimana peneliti melihat efektifitas kerja sudah baik, namun masih terdapat beberapa kekurangan yang harus segera diatasi agar kinerjanya dapat di tingkatkan lagi. Yaitu masih kurang optimalnya pegawai kecamatan dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat dilihat dari masih lambatnya pemberian pelayanan bagi masyarakat, adanya pegawai yang kurang ramah dalam melayani masyarakat, dan ada pula yang melakukan aktivitas lain pada saat jam kerja. Hal ini tentunya berpengaruh terhadap efektifitas kinerja pegawai.

Untuk mengantisipasi terjadinya persoalan yang sama dimasa yang akan datang, maka yang terkait dengan masalah-masalah tersebut di atas sudah harus mampu diprediksi secara cermat dan akurat.

Dari uraian diatas, penulis menyadari akan pentingnya efektifitas kerja pegawai dilaksanakan oleh instansi pemerintah yaitu, termasuk pada Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone. Dengan penilaian yang mengarah pada aspek penilaian sebagai berikut : Kuantitas, Kualitas, Waktu, Biaya, Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerja sama, dan Kepemimpinan. Apakah Pegawai mampu atau bisa mengerjakan tugasnya secara Efektif? Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang ada, penulis mengadakan penelitian dengan judul Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif. Artinya data yang dikumpulkan bukan berupa analisis angka-angka statistik, melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi dan dokumen resmi lainnya. (Basrowi dan Suwandi, 2008) menyatakan bahwa “penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati”.

Penelitian ini merupakan penelitian jenis deskriptif. Menurut Sugiyono “penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antar variabel satu dengan variabel yang lain”. Melalui jenis penelitian ini, maka dapat dijelaskan secara terperinci mengenai efektifitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan kahu Kabupaten Bone, sehingga hasil akhirnya bisa memberikan rekomendasi kepada pengambil kebijakan untuk merumuskan kembali sekaligus sebagai penyempurna suatu kebijakan yang diambil dan diimplementasikan.

Aalisis data yang digunakan dalam penelitian ini melalui tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Ada tiga langkah untuk menganalisis data dalam penelitian ini, yaitu:

1. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting sesuai dengan fokus penelitian. Data-data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang hasil pengamatan dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya jika sewaktu-waktu diperlukan. Reduksi data bertujuan untuk mempertajam hasil dari pengamatan yang sekaligus untuk mempermudah kembali pencairan data.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, langkah berikutnya adalah penyajian data. Penyajian data cenderung mengarah pada penyederhanaan data kompleks kedalam kesatuan bentuk yang sederhana dan selektif sehingga mudah dipahami. Penyajian data merupakan rangkaian kalimat yang disusun secara logis dan sistematis sehingga mudah dipahami. Kemampuan manusia sangat terbatas dalam menghadapi catatan lapangan yang biasa, jadi mencapai ribuan halaman, oleh karena itu diperlukan sajian yang jelas dan sistematis dalam membantu peneliti menyelesaikan pekerjaan. Penyajian data dibatasi sebagai sekumpulan informasi yang tersusun dan memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

3. Penarikan Kesimpulan

Setelah dilakukan berbagai tahapan penyaji data, pemilihan data langkah berikutnya adalah melakukan penulisan dengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah, penarikan kesimpulan menyangkut interpretasi penelitian, yaitu penggambaran makna dari data yang telah dihasilkan dalam

penelitian serta menganalisis data dan kemudian membuat kesimpulan. Sebelum menarik kesimpulan, peneliti harus mencari pola, hubungan, persamaan dan kemudian disimpulkan. Proses menyimpulkan merupakan proses yang membutuhkan pertimbangan yang matang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Kuantitas

Kuantitas pekerjaan merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Kuantitas pekerjaan di Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone dapat dilihat dari jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai. Hasil analisis data menunjukkan bahwa, jumlah banyaknya pekerjaan yang diselesaikan pegawai di Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone sudah sesuai dengan target yang diharapkan, dan tidak ada pekerjaan di Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone yang terbengkalai.

2. Kualitas

Hasil analisis data tentang kualitas hasil kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone kualitas hasil kerja yang dimiliki pegawai di Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone sudah cukup bagus dan sudah sesuai dengan masing-masing kompetensi yang dimiliki. Namun, tidak bisa dipungkiri terkadang masih ada yang perlu diperbaiki untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

3. Waktu

Hasil analisis data mengenai mampu atau tidaknya pegawai Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. Dari hasil wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa, pegawai di Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan sesuai dengan target yang ditentukan karena pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki masing-masing pegawai.

4. Biaya

Biaya adalah pengeluaran atau pengorbanan yang dilakukan oleh pegawai dengan maksud untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh pimpinan. Berdasarkan hasil analisis terkait dengan biaya diketahui bahwa, pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan terkadang ada yang membutuhkan biaya dan ada juga yang tidak memerlukan biaya, tergantung dengan jenis pekerjaan yang diberikan.

5. Orientasi Pelayanan

Orientasi pelayanan yaitu sikap pegawai atau perilaku kerja Pegawai dalam memberikan pelayanan kepada yang masyarakat yang dilayani. Berdasarkan hasil analisis terkait dengan orientasi pelayanan dapat dipahami bahwa, sikap atau perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan sudah baik, dapat dilihat dari pegawai yang selalu ramah dalam memberikan pelayanan serta senantiasa mengarahkan ketika ada masyarakat yang belum mengerti tentang prosedur pelayanan.

6. Integritas

Integritas berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan. Pegawai yang berintegritas akan bersikap baik dan bertindak sesuai dengan nilai, norma atau etika dalam organisasi. Dari hasil analisis terkait dengan Integritas dapat dipahami bahwa, semua pegawai mengerjakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan sesuai dengan nilai-nilai atau etika dalam organisasi dan dilaksanakan sesuai dengan porsinya masing-masing.

7. Komitmen

Komitmen merupakan kemampuan untuk menyelaraskan sikap PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan golongan dan tidak membedakan masyarakat yang membutuhkan pelayanan. Dari hasil analisis terkait dengan komitmen dapat dipahami bahwa, semua pegawai di Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone tidak ada yang membedakan dalam hal pemberian pelayanan, baik golongan atas maupun golongan bawah semuanya sama.

8. Disiplin

Disiplin pegawai adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Dari hasil analisis berkaitan dengan disiplin pegawai dapat dipahami bahwa, semua pegawai sudah disiplin tidak ada yang melanggar peraturan, sebagai contoh semua pegawai sudah datang dan pulang tepat waktu serta belum ada pegawai yang ditegur oleh pimpinan. Jadi semua pegawai sudah menaati peraturan dan menghindari larangan yang telah ditetapkan.

9. Kerja sama

Pada dasarnya dalam sebuah organisasi dibutuhkan kerja sama agar tercipta rasa kebersamaan dalam rangka pencapaian tujuan bersama. Hasil analisis data mengenai kerja sama pegawai dilingkungan Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone menunjukkan bahwa kerja sama pegawai sudah berjalan dengan baik, dilihat dari kekompakan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat dilihat juga dari pegawai yang selalu berkoordinasi satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dari kerja sama yang sudah berjalan baik tersebut sehingga memudahkan pegawai dalam memberikan pelayanan yang cepat dan optimal kepada masyarakat.

10. Kepemimpinan

Hasil analisis data tentang kepemimpinan Camat Kahu Kabupaten Bone menunjukkan bahwa, pimpinan selalu memberikan arahan-arahan, semangat, serta motivasi kepada pegawai agar supaya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

Pembahasan

1. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone berada pada kategori efektif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan kesesuaian dengan teori yang dikemukakan oleh Wilson dan Heyyel yang mengatakan bahwa kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Aspek kuantitas adalah aspek yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara jumlah yang dihasilkan, diberikan, atau diselesaikan dalam suatu tugas pokok seorang pegawai dengan target yang telah disepakati dalam tugas pokok tersebut. Kuantitas pekerjaan dapat diperoleh dari hasil pengukuran kerja atau penetapan tujuan partisipatif.

2. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone berada pada kategori efektif. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Matutina yang mengatakan bahwa kualitas kerja adalah mutu seorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Yang meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Yang dimaksud ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Yang dimaksud kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

3. Waktu

Waktu adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai. Waktu adalah emas, begitupun halnya bekerja di perkantoran. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa waktu kerja pegawai Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone berada pada kategori efektif. Hal ini menunjukkan kesesuaian dengan teori yang dikemukakan oleh Komaruddin yang mengemukakan bahwa waktu adalah lamanya waktu yang digunakan untuk setiap hasil kerja yang dicapai. Pegawai yang disiplin tentunya akan mendisiplinkan diri dalam hal waktu, seperti kehadiran setiap harinya serta kedatangan yang tepat waktu.

4. Biaya

Biaya adalah pengeluaran atau pengorbanan yang dilakukan oleh pegawai dengan maksud untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh pimpinan. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Biaya kerja pegawai Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone berada pada kategori efektif. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Henry Simamora yang menyatakan bahwa biaya adalah kas yang dikorbankan untuk barang atau jasa yang diharapkan memberi manfaat pada saat ini atau dimasa mendatang bagi organisasi.

5. Orientasi Pelayanan

Orientasi pelayanan yaitu sikap pegawai atau perilaku kerja Pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang dilayani. Setiap pegawai harus selalu bersikap baik kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi pelayanan pegawai Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone berada pada kategori efektif. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siswanto bahwa Orientasi pelayanan adalah sikap pegawai atau perilaku kerja Pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang dilayani

6. Integritas

Integritas merupakan salah satu atribut terpenting/kunci yang harus dimiliki seorang pemimpin ataupun bawahan. Integritas adalah suatu konsep berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip dan berbagai hal yang dihasilkan. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa integritas pegawai pada Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone berada pada kategori efektif. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ippho Santoso bahwa integritas adalah menyatunya perkataan, pikiran, serta perbuatan agar dapat melahirkan kepercayaan. Integritas sangat dibutuhkan untuk memelihara moral dan wawasan dan mendorong untuk memiliki pengetahuan yang luas. Integritas tidak hanya dibutuhkan oleh pemimpin namun juga yang dipimpin. Orang berintegritas berarti memiliki pribadi yang jujur dan memiliki karakter kuat. Pegawai yang memiliki integritas akan bertanggung jawab terhadap tindakan- tindakan yang diperbuatnya dan mengakui segala kesalahan kemudian mengoreksinya.

7. Komitmen

Komitmen merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik pada tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. komitmen mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen pegawai pada Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone berada pada kategori efektif. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh P. Robins & H. Jakson bahwa komitmen merupakan kondisi seseorang yang memihak sebuah organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen sangat dibutuhkan pegawai untuk memberikan tenaga dan tanggungjawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan sungguh-sungguh dan memiliki loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi.

8. Disiplin

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan kantor baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin pegawai pada Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone berada pada kategori efektif. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siswanto bahwa disiplin ialah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Menegakkan suatu kedisiplinan sangat penting bagi organisasi, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang maksimal.

9. Kerja Sama

Kerja sama merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerja sama pegawai pada Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone berada pada kategori efektif. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang

dikemukakan oleh Pamujadi bahwa kerja sama adalah pekerjaan yang dilakukan dua orang atau lebih dengan melibatkan interaksi antarindividu bekerja bersama-sama sampai terwujud tujuan yang dinamis. Kerja sama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerja sama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerja sama tim. Tanpa kerja sama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang.

10. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mengarahkan bawahannya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pemimpin pada Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone berada pada kategori efektif. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh George R. Terry bahwa kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Pemimpin memiliki kekuasaan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Pada tahap pemberian tugas, pemimpin harus memberikan arahan dan bimbingan yang jelas, agar bawahan dalam melaksanakan tugasnya dapat dengan mudah dan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini, yaitu kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone sudah efektif, dilihat dari kuantitas pekerjaan yang dinilai dari jumlah banyaknya pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan target yang diharapkan. Kualitas pekerjaan pegawai sudah cukup bagus dan sudah sesuai dengan masing-masing kompetensi yang dimiliki. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan sesuai dengan target yang ditentukan. Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, terkadang ada yang membutuhkan biaya dan ada juga yang tidak memerlukan biaya. Sikap atau perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan sudah baik. Semua pegawai mengerjakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan sesuai dengan nilai-nilai atau etika dalam organisasi. Pegawai tidak ada yang membedakan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Semua pegawai sudah disiplin dan tidak ada yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Kerja sama pegawai sudah berjalan baik dan efektif. Pimpinan selalu memberikan arahan-arahan, semangat, serta motivasi agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Basrowi & Suwandi. 2008. *Memahami penelitian Kualitatif*. Cetakan pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Gie, The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Nur Cahaya
- Handoko, T.Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPEE
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana..
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2014. *Metode penelitian Administrasi*. Cetakan Ke-22. Bandung: Alfabeta.
- Sarwoto. 2005. *Dasar-dasar Organisasi dan manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Tika, Moh. Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Uha, Ismail Nawawi. 2015. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Kencana
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Khatijah Khamzah. S. 2015. *Pengaruh Sifat-Sifat Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo kota Makassar*. Skripsi. FIS. UNM.